

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland en AWWN: Internetconsultatie initiatiefwetsvoorstel Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

3 juli 2026

VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN streven naar een inclusieve arbeidsmarkt en wijzen arbeidsmarktdiscriminatie af. Diversiteit en inclusie zijn voor ons als vertegenwoordiging van de werkgevers geen randzaak, maar een noodzakelijke voorwaarde voor een sterk en toekomstbestendig ondernemersklimaat en economisch verdienvermogen. Iedereen die kan en wil bijdragen, moet daadwerkelijk de kans krijgen om mee te doen. Het tegengaan van bewuste en onbewuste discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen is daarmee een gedeelde en fundamentele opgave. Werkgevers spelen hierin een actieve rol. Het voorliggende initiatiefwetsvoorstel van de fractie van DENK heeft als doel arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan door het stellen van een norm en het organiseren van toezicht en handhaving daarop door de Nederlandse Arbeidsinspectie. Werkgevers worden verplicht een werkwijze te hanteren die inzichtelijk, controleerbaar en systematisch is ingericht en deze ook aantoonbaar toe te passen.

VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN onderschrijven het doel van dit voorstel, namelijk het realiseren van gelijke kansen en het tegengaan van discriminatie. Tegelijkertijd constateren wij, net als de Raad van State, dat de gekozen route sterk leunt op toezicht en handhaving, terwijl het onderliggende vraagstuk primair ziet op gedrag, cultuur en bewustwording. Ook het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR) concludeerde eerder bij een vergelijkbaar wetsvoorstel dat de effectiviteit onvoldoende was onderbouwd en dat risicogerichte handhaving een doelmatiger en lastenluer alternatief vormt. Deze argumenten zorgen ervoor dat wij het initiatiefvoorstel **niet** kunnen omarmen.

Beoordeling effectiviteit

Wij constateren dat het wetsvoorstel primair inzet op normering, toezicht en handhaving. Wij zijn van oordeel dat deze benadering in de huidige vorm

onvoldoende bijdraagt aan het realiseren van de beoogde doelstelling, namelijk het terugdringen en uiteindelijk uitbannen van arbeidsmarktdiscriminatie wat in de kern een vraagstuk is van gedrag, cultuur en onbewuste patronen. Een systematiek die zich richt op procedures en aantoonbaarheid adresseert deze kern slechts beperkt. Deze spanning is ook door de Raad van State en de ATR benadrukt.

Stapeling (noodzaak) van wetgeving

Net als de Raad van State plaatsen VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN vraagtekens bij de noodzaak van een nieuwe wettelijke regeling. Daarnaast bestaan er al wettelijke kaders voor gelijke behandeling. Deze vormen een belangrijk fundament, maar vragen om betere bekendheid, toepassing en praktische ondersteuning. Het toevoegen van een nieuw toezichtregime naast deze kaders roept daarom vragen op over de meerwaarde en samenhang. Vooral kleinere werkgevers behoefte hebben aan duidelijke, toepasbare handvatten in plaats van extra administratieve verplichtingen.

Risicoafvinkgedrag

Het wetsvoorstel richt zich op processen en aantoonbaarheid. Daarmee ontstaat het risico dat de nadruk verschuift naar formele naleving van procedures in plaats van daadwerkelijke gedragsverandering. De Raad van State wijst er terecht op dat dit kan leiden tot afvinkgedrag, waarbij processen op papier op orde zijn zonder dat dit daadwerkelijk leidt tot andere keuzes of gedrag in de praktijk, waardoor het beoogde effect – cultuurverandering – onvoldoende wordt bereikt.

Bewustwording is essentieel

Discriminatie bij werving en selectie hangt in belangrijke mate samen met gedrag en onbewuste patronen. Effectieve aanpak vereist daarom inzet op bewustwording, kennis en praktische ondersteuning. Werkgeversorganisaties zetten hier al actief op in, onder andere via tools, handreikingen en samenwerking binnen initiatieven zoals Diversiteit in Bedrijf en de NVP Sollicitatiecode.

Werkwijze

De normstelling rondom de werkwijze blijft open en kan leiden tot verschillende interpretaties. In combinatie met toezicht kan dit leiden tot juridisering in plaats van verbetering van gedrag. Dit sluit aan bij onze bredere zorg over de effectiviteit van het gekozen model.

Alternatief

VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN pleiten voor een alternatief dat beter aansluit bij de aard van het vraagstuk. Daarbij kan worden gedacht aan een versterkte en doorontwikkelde vorm van de NVP Sollicitatiecode.

Wij zijn daarbij van oordeel dat het bestaande normenkader in beginsel toereikend is. Mocht desondanks worden gekozen voor aanvullende wettelijke normering, dan ligt aansluiting bij het bestaande gelijke behandelingsrecht, waaronder de Algemene wet gelijke behandeling, meer voor de hand dan een afzonderlijk toezichtregime. De NVP Sollicitatiecode kan daarbij dienen als praktisch en breed gedragen instrument voor de invulling van die norm. Wij zien daarbij meer in een systematiek waarbij in het bestaande gelijke behandelingsrecht, bijvoorbeeld in de Algemene wet gelijke behandeling of daarop gebaseerde regelgeving, wordt verankerd dat werkgevers gelijke kansen bevorderen door te werken volgens een breed gedragen code voor objectieve werving en selectie, zoals een doorontwikkelde NVP Sollicitatiecode, dan wel op andere wijze kunnen aantonen dat zij objectief werven en selecteren. De nadere invulling van deze code kan plaatsvinden via zelfregulering door betrokken stakeholders.

Deze code kan:

- gebaseerd zijn op praktijkervaringen van werkgevers;
- concrete handvatten bieden voor gedrag en besluitvorming;
- breed gedragen worden binnen sectoren;
- bijdragen aan normstelling zonder nadruk op handhaving.

Een dergelijke aanpak biedt duidelijke normen, maar vanuit ondersteuning en praktijkkennis, in plaats van primair via toezicht en sanctionering. Daarnaast achten wij een combinatie van instrumenten wenselijk, waarbij een wettelijke norm een rol kan spelen, maar deze wordt aangevuld met ondersteuning en sectorale invulling.

Conclusie

Wij delen de ambitie van het wetsvoorstel, maar hebben fundamentele bezwaren bij de gekozen invulling en kunnen het daarom niet omarmen. Wij pleiten voor een aanpak die sterker inzet op gedragsverandering, praktijkgerichtheid en samenwerking met werkgevers in de stellige overtuiging dat hierin uiteindelijk echt de oplossing ligt in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Daarom doen we voorstel voor een praktijkgerichte aanpak via bestaande kaders en een doorontwikkelde sollicitatiecode.