

LEGAL UPDATE

Arbeidsmarktdiscriminatie: Eerste Kamer verwerpt wetsvoorstel

Datum: 28 maart 2024

Op 26 maart 2024 heeft de Eerste Kamer gestemd over het voorstel Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Met 37 stemmen voor en 38 stemmen tegen is het wetsvoorstel verworpen.

Het voorstel, ingediend door minister Van Gennip, beoogde werkgevers en intermediairs te verplichten om een werkwijze te hebben die is gericht op het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie. In onze blog '[Ontwikkelingen op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid](#)', uit onze ESG-blogreeks, schreven wij eerder al over dit wetsvoorstel.

Waarom is het wetsvoorstel Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie reeds afgezwakt?

Van Gennip zwakte het wetsvoorstel in de weken voorafgaand aan de stemming af om tegemoet te komen aan de bezwaren van de Eerste Kamer. Zo heeft zij op 1 maart 2024 per brief toegezegd dat er in de eerste twee jaar na inwerkingtreding van de wet niet op de strengere regels gehandhaafd zal worden en dat de handhaving gefaseerd opgebouwd zal worden; grote werkgevers eerder dan kleinere werkgevers. Ook heeft de minister per brief van 18 maart 2024 laten weten dat de regels alleen gaan gelden voor bedrijven met meer dan 50 werknemers in plaats van 25 werknemers, zoals dat in het oorspronkelijke wetsvoorstel was opgenomen. De tegemoetkomingen mochten echter niet baten; de Eerste Kamer stemde tegen het voorstel.

Wat zijn de bezwaren tegen de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie?

Zowel de voor- als tegenstanders van het wetsvoorstel hebben benadrukt dat zij tegen arbeidsmarktdiscriminatie zijn, maar de tegenstemmers vinden dat deze wet niet het juiste instrument is om dit probleem aan te pakken. Ondanks de tegemoetkomingen van de minister, vond een meerderheid van de partijen dat de invoering van de wet zou leiden tot te hoge administratieve lasten voor werkgevers.

Tot slot

Overigens is het ook zonder deze nieuwe wetgeving van belang om ervoor te zorgen dat tijdens de wervings- en selectieprocedure geen (bewust of onbewust) verboden onderscheid wordt gemaakt en dat de schijn van een verboden onderscheid wordt vermeden. Het is aan te bevelen om het recruitmentproces en de werkwijze zodanig in te richten dat (de schijn van) discriminatie zoveel als mogelijk wordt voorkomen.

Via Legal Updates, onze ESG-blogs, maar ook via de [themapagina ESG & Wet- en regelgeving](#) op onze website, houden wij op de hoogte van de ontwikkelingen naar aanleiding van deze nieuwe wet- en regelgeving.

Heeft u vragen over gelijke behandeling? Lees of luister dan ook hoofdstuk 3 'Gelijke behandeling' uit ons boek '[Arbeid & Pensioen in de praktijk 2024](#)' dat over dit onderwerp gaat.

Heeft u naar aanleiding van deze Legal Update vragen? Neem dan gerust contact op met één van onze specialisten van het team Arbeid & Pensioen.

Dit is een Legal Update van Lisa Schouten en Melissa Rebel (studentstagiaire).

Voor meer informatie:

Lisa Schouten
+31 30 25 95 552
lisaschouten@vbk.nl