

Aan de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
mw. ir. C.E.G. van Gennip
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Onderwerp
Aanbevelingen o.b.v. onderzoek naar
algoritmegebruik en bewustzijn van
risico's onder werkgevers bij werving
en selectie

Datum
31 augustus 2022
Ons kenmerk

Geachte mevrouw van Gennip,

Vandaag publiceert het College voor de Rechten van de Mens een onderzoek waaruit blijkt dat vrijwel alle werkgevers in Nederland bij werving en selectie in meer of mindere mate algoritmes gebruiken. Dat het gebruik van algoritmes kan leiden tot discriminatie en uitsluiting is bij werkgevers maar beperkt bekend.

Op basis van dit onderzoek doen wij aanbevelingen aan uw ministerie. Een eerste gesprek over de resultaten met uw ambtenaren heeft al geleid tot een aandachtspunt in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie om kennis omtrent digitalisering, geautomatiseerde systemen en algoritmes bij werving en selectie bij de overheid te vergroten. Het vergroten van deze kennis bij de overheid is een belangrijke voorwaarde om de volgende aanbevelingen van het College te kunnen uitvoeren, te weten het vergroten van bewustzijn onder werkgevers van het gebruik van algoritmes bij werving en selectie, en een wettelijke verankering van de mogelijkheid om digitale systemen te toetsen op discriminatie.

Hieronder gaan wij nader in op de uitkomsten en aanbevelingen van ons onderzoek. Het volledige onderzoeksrapport en de aanbevelingen van het College aan uw ministerie en aan werkgevers zijn bijgevoegd.

Uitkomsten van het onderzoek

Er was tot nu toe niet bekend in welke mate en op welke manieren werkgevers in Nederland algoritmes inzetten bij werving en selectie. Ook was onduidelijk in hoeverre werkgevers zich bewust zijn van de risico's hiervan. In opdracht van het College heeft SEO Economisch Onderzoek deze vragen gesteld aan een representatieve steekproef van 896 werkgevers in Nederland.

Uit het onderzoek blijkt dat werven via platforms als LinkedIn in Nederland de norm is. Via deze platforms worden vacatures verspreid (96% van alle werkgevers) of zoeken werkgevers zelf actief naar kandidaten (71%). Daarnaast zet ruim één op de tien werkgevers zelf algoritmes in om kandidaten bij sollicitaties te selecteren (12%) en te beoordelen (12%). Dat het gebruik van algoritmes kan leiden tot discriminatie en uitsluiting is maar beperkt bekend. Ook controleren werkgevers systemen nauwelijks op discriminatie.

Aanbevelingen aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

- 1. Informeer werkgevers over de uitsluitende effecten die het gebruik van online platforms en online advertenties bij werving van kandidaten kunnen hebben.** Het is in beginsel niet bezwaarlijk om te adverteren via deze platforms, maar hierbij bestaat het risico dat sommige groepen vacatures überhaupt niet te zien krijgen (zeker bij gericht online adverteren). Zowel op het moment dat werkgevers vacatures plaatsen, als op het moment dat werkgevers zelf op zoek gaan op bijvoorbeeld LinkedIn, kan uitsluiting een rol spelen.
- 2. Concretiseer in wetgeving hoe werkgevers digitale systemen voor werving en selectie kunnen toetsen op discriminatie.** Het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen voor werving en selectie bevat een vergewisplicht die ook van toepassing is op digitale werving en selectie:
 - Wijs werkgevers op de vergewisplicht: zij moeten zich ervan vergewissen of de algoritmes die zij inkopen niet leiden tot discriminatie. De softwareleverancier moet aan werkgevers uitleggen hoe het algoritme kandidaten selecteert en beoordeelt.
 - Onderzoek de mogelijkheden om werkgevers te ondersteunen bij het toetsen van recruitmenttechnologieën op gelijke kansen. Op dit moment laat de AVG geen ruimte om persoonsgegevens over bepaalde groepen (beschermd) bij te houden om de uitkomsten van algoritmes te controleren. Het is nog de vraag of dit wenselijk is of dat andere methoden voldoende effectief zijn.
 - Ontwikkel vervolgens concrete instrumenten voor werkgevers om hun digitale systemen te kunnen toetsen op uitsluitende en discriminerende effecten. Procedures voor werving en selectie moet en inzichtelijk, controleerbaar, en systematisch zijn. Een niet-transparant algoritme (black box) voldoet hier niet aan. Help werkgevers door het beschikbaar maken van instrumenten om transparant te maken of een algoritme al dan niet tot discriminatie leidt.

De overheid moet ervoor zorgen dat iedereen een eerlijke kans op een baan kan maken en arbeidsmarktdiscriminatie tegengaan. Met deze aanbevelingen roept het College de overheid op om het voor werkgevers makkelijker te maken om

algoritmes te toetsen op eerlijkheid. Er zijn nog geen geschikte middelen om algoritmes hierop te toetsen en de overheid moet er aan bijdragen dat deze middelen ontwikkelt worden.

Voor vragen is beschikbaar Charlotte Baarda, beleidsadviseur, E. c.baarda@mensenrechten.nl of T. (030) 888 38 88.

Met vriendelijke groet,

Drs. J.C. Geel
Voorzitter

BIJLAGEN:

- Onderzoek naar algoritmegebruik en bewustzijn van risico's onder werkgevers bij werving en selectie
- Aanbevelingen aan overheid en werkgevers op basis van het onderzoek