

Beantwoording vragen uit Integraal Afwegingskader (IAK)

1. Wat is de aanleiding?

Het is belangrijk dat iedereen gelijke kansen heeft bij werving en selectie. Daarvan is helaas nog geen sprake: het maken van verboden onderscheid bij de werving en selectie van personeel komt vaak voor, ondanks het feit dat dit bij wet is verboden. Het kabinet vindt dit niet acceptabel. Daarom is het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie ingediend bij de Tweede Kamer. Dit voorstel heeft tot doel om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan door werkgevers en intermediairs een werkwijze voor werving en selectie op te laten stellen met voldoende waarborgen om discriminatie tegen te gaan en gelijke kansen te bevorderen. De Nederlandse Arbeidsinspectie krijgt toezichthoudende bevoegdheden en kan overtredende werkgevers – na het opleggen van een eis tot naleving – beboeten. Dit wetsvoorstel is op 15 maart door de Tweede Kamer aangenomen en op dit moment in behandeling bij de Eerste Kamer.

Het wetsvoorstel bevat diverse onderdelen die per lagere regelgeving nader kunnen worden uitgewerkt. Dat gebeurt in dit ontwerpbesluit dat nu ter consultatie voorligt. In dit ontwerpbesluit wordt nader invulling gegeven aan de inhoudelijke vereisten die volgens het wetsvoorstel aan de werkwijze worden gesteld en aan de vergewisplicht en de meldplicht.

2. Wie zijn betrokken?

Werkgevers en intermediairs.

3. Wat is het probleem?

Zie de aanleiding. Een arbeidsmarkt zonder discriminatie bij werving en selectie is helaas nog geen gemeengoed. Mensen worden bedoeld en onbedoeld door vooroordelen uitgesloten. Hun ontwikkeling wordt belemmerd en zij hebben minder kansen om een economische zelfstandig bestaan op te bouwen. Ook maatschappelijk is het niet aanvaardbaar dat mensen om redenen die niet mogen meewegen niet kunnen participeren op de arbeidsmarkt.

4. Wat is het doel?

In het wetsvoorstel is reeds op hoofdlijnen opgenomen waar de werkwijze voor werkgevers en intermediairs aan dient te voldoen, en de procedure voor intermediairs. Dit ontwerpbesluit heeft tot doel verder invulling te geven aan de eisen uit het wetsvoorstel. Het bevat daarmee concrete aanwijzingen voor werkgevers en intermediairs met betrekking tot o.m. het inrichten van de werkwijze en de procedure in verband met de meldplicht. Hiermee wordt beoogd het bewust en onbewust maken van verboden onderscheid bij de werving en selectie van personeel terug te dringen, zodat iedereen in Nederland een eerlijke kans op werk krijgt en beoordeeld wordt op basis van zijn kennis en vaardigheden.

5. Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Discriminatie is bij wet verboden en niet acceptabel. Waar dit voorkomt, moet dit tegengegaan worden. Daarvoor worden door de overheid, maar ook door het bedrijfsleven, diverse maatregelen ingezet: bewustwordingsacties, onderzoek en verspreiding van kennis over deze thematiek en ontwikkeling en verspreiding van instrumenten om het maken van verboden onderscheid tegen te gaan. In de Grondwet en de gelijkebehandelingswetgeving is het verbod op discriminatie vastgelegd. Werknemers die het vermoeden hebben benadeeld te zijn, kunnen naar het College voor de Rechten van de Mens of naar de rechter. Juist omdat discriminatie soms lastig vast te stellen is en voor een deel ook voortkomt uit onbewuste vooroordelen, wordt met dit wetsvoorstel, aanvullend op de reeds bestaande gelijkebehandelingswetgeving, ingezet op preventie van discriminatie. Het wetsvoorstel bevestigt daarmee de norm dat discriminatie niet mag en vergroot de bewustwording over hoe je kunt voorkomen dat de manier van werving- en selectie (onbedoeld) ongelijke kansen oplevert voor gelijkwaardige kandidaten. Doel hiervan is bij te dragen aan het realiseren van een arbeidsmarkt waarin kansen gelijk zijn, dus niet beïnvloed worden door afkomst, sekse, leeftijd of andere persoonskenmerken. De Nederlandse Arbeidsinspectie krijgt hierbij de bevoegdheid om handhavend toe te zien op het discriminatievrij zijn van de werving en selectie van personeel. In het wetsvoorstel is reeds op hoofdlijnen opgenomen waar de werkwijze voor werkgevers en intermediairs aan dient te voldoen. In de wet

is bepaald dat de vereisten uit de wet op bepaalde punten verder ingevuld kunnen worden. Om werkgevers en intermediairs voldoende duidelijkheid te bieden bij het voldoen aan de verplichtingen die volgen uit de wet, wordt van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Binnen deze gestelde eisen wordt ruimte aan werkgevers en intermediairs geboden voor de vormgeving van hun werving en selectieproces (het 'hoe', de specifieke procedure die wordt ingezet). Zo laat de amvb ruimte voor verschillende vormen van werving- en selectieprocedures en -interventies.

6. Wat is het beste instrument?

Wetgeving is nodig om een norm te stellen dat discriminatie dient te worden tegengegaan en dat dat actie wordt ondernomen om te zorgen voor gelijke kansen bij werving en selectie. Het wetsvoorstel en de maatregelen in dit ontwerpbesluit bieden daarmee ook handelingsperspectief aan werkgevers en intermediairs, om ervoor te zorgen dat de werkwijze zodanig wordt ingericht dat deze gelijke kansen biedt aan kandidaten. Als sluitstuk wordt de Nederlandse Arbeidsinspectie de bevoegdheid gegeven om toe te zien op onderdelen van het proces van werving en selectie. Deze bevoegdheid is nodig, aangezien discriminatie op de arbeidsmarkt, ondanks een wettelijk verbod daarop, nog veelvuldig voorkomt. Op basis van bevoegdheden die de Nederlandse Arbeidsinspectie bij het wetsvoorstel worden toegekend, kan zij handhavend optreden als de werkgever zich niet houdt aan de verplichtingen zoals beschreven in het wetsvoorstel en dit ontwerpbesluit. Hiermee wordt de professionele norm dat discriminatie niet kan worden geaccepteerd bevestigd.

7. Wat zijn de gevolgen voor burgers, bedrijven, overheid en milieu?

Werkgevers dienen een werkwijze op te stellen die zij toepassen bij de werving en selectie van personeel, die voldoet aan de vereisten zoals beschreven in het wetsvoorstel en in dit ontwerpbesluit. Intermediairs dienen een procedure in te voeren op basis waarvan met discriminerende verzoeken door opdrachtgevers wordt omgegaan. Verder dienen werkgevers en intermediairs een vergewisplicht toe te passen bij het inschakelen van een derde partij of bij het toepassen van een geautomatiseerd systeem bij de werving en selectie van personeel.

Door bedoeld en onbedoeld onderscheid en vooroordelen terug te dringen zullen meer mensen zich uitgenodigd voelen om te solliciteren en zullen zij worden beoordeeld op basis van hun persoonlijke capaciteiten en geschiktheid en daarmee een eerlijkere kans op werk krijgen.