

Bezwaar 1: Meldplicht is niet het juiste middel om het doel te bereiken

“De invoering van een meldplicht via deze nota van wijziging in het wetsvoorstel heeft tot doel het verder tegengaan en het voorkomen van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers (degene die om arbeidsbemiddeling verzoekt of degene aan wie op verzoek arbeid ter beschikking wordt gesteld/de inlener).” (Bron: Toelichting op Nota van Wijzigingen)

Een meldplicht is niet het juiste middel om discriminatie bij opdrachtgevers te bestrijden. Discriminatie is in strijd met wetgeving, maar het is tevens een hardnekkig maatschappelijk fenomeen. Daarbij vinden vooroordelen vaak onbewust plaats. De oplossing ligt in het ontwikkelen van bewustwording. Hiervoor is kennis nodig en inzicht waarom vooroordelen niet tot goede beslissingen leiden. Uiteraard is het ontwikkelen van bewustwording een langdurig proces en een gedeelde verantwoordelijkheid van iedereen in deze maatschappij.

Rol intermediair bij vergroten van bewustwording van opdrachtgever

De intermediair op de arbeidsmarkt is een professionele partij die opdrachtgevers adviseert over de juiste kandidaat voor een vacature. Vanuit die functie kan een intermediair het gesprek aangaan en uitleggen hoe objectieve werving en selectie leidt tot de beste kandidaat en bovendien conform wet- en regelgeving is. In deze zin kan de intermediair een belangrijke rol spelen bij de bewustwording van de opdrachtgever.

Bezwaar 2: Intermediair is geen toezichthouder

Dit bezwaar richt zich op het feit dat de intermediair geen toezichthouder is. Toch geeft de meldplicht deels invulling aan een toezichthoudende taak. Immers, als de intermediair het vermoeden heeft dat er sprake is van discriminatie zal er de wettelijke verplichting zijn om een opdrachtgever te melden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie, de toezichthouder.

Dit bezwaar geldt eens te meer omdat er een opdrachtnemer/opdrachtgever-relatie bestaat tussen de twee partijen. Naast een contractuele relatie is er vaak ook een vertrouwelijke relatie en een persoonlijke band. Het melden van de opdrachtgever bij de Nederlandse Arbeidsinspectie conflicteert met de dienstverlening en kan tevens een gewetensconflict opleveren in de persoonlijke relatie. Dit zal naar verwachting een lage meldingsbereidheid opleveren.

Bezwaar 3: Vraagtekens bij effectiviteit meldplicht wegens de uitvoeringspraktijk

Verzoeken van opdrachtgevers komen veelal via de telefoon binnen. Het is niet altijd direct duidelijk of er sprake is van een discriminerend verzoek op juridische gronden. Toch dient de intermediair -die niet juridisch is onderlegd- dit snel te beoordelen.

Afhankelijk van de casus is geen sprake van discriminatie als er een wettelijke uitzondering of objectieve rechtvaardiging is voor het selecteren op de verzochte criteria. Voor de aanwezigheid van een objectieve rechtvaardiging dient de intermediair bijvoorbeeld te toetsen of de specifieke selectie:

1. Een legitiem doel dient. Dit houdt in dat er een goede - functie gerelateerde - reden is om bij de werving en selectie te selecteren op betreffende criteria

2. Resulteert in het bereiken van het doel
3. In redelijke verhouding staat tot het doel, oftewel proportioneel is
4. Noodzakelijk is, omdat er geen andere manier is om het doel te bereiken

In de praktijk zal de intermediair deze vragen niet altijd kunnen beantwoorden. Dit werpt de vraag op wat de melding eigenlijk zegt. De effectiviteit van de meldplicht komt in het geding als in de uitvoering:

- Er niet gemeld wordt, omdat er onzekerheid is of sprake is van discriminatie op juridische gronden;
- Er wel gemeld wordt, maar sprake is van een vermoeden van discriminatie, in plaats van een vaststelling
- Er een lage meldingsbereidheid is wegens aantasting van de opdrachtgever/opdrachtnemer-relatie of een gewetensconflict, zoals onder bezwaar 2 reeds genoemd

Bezwaar 4: Regeldruk en stijging van administratieve lasten

In de toelichting wordt ervan uitgegaan dat gesprekken met opdrachtgevers gemiddeld tien minuten duren. Iedereen zal begrijpen dat dit veel te kort is ingeschat. Een gesprek aangaan met opdrachtgevers, onderbouwen, inzicht geven en overtuigen duurt vele malen langer. Ditzelfde geldt voor de ingeschatte tien minuten van het escalatiegesprek.

De toelichting benoemt voorts dat een melding bij de Nederlandse Arbeidsinspectie 15 minuten zal kosten. Dit is echter exclusief de tijd die het vergt om het verzoek te beoordelen op discriminatie op juridische gronden, zoals hierboven benoemd. Juist deze beoordeling kost veel tijd en zal intern besproken gaan worden. De NBBU voorziet hierdoor een stijging van de administratieve lasten.