

Reactie van de NBBU bij internetconsultatie op het Besluit tot vaststelling van een Algemene Maatregel van Bestuur ter uitvoering van de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Inleiding

NBBU-leden zijn MKB-ondernemingen die zich bezighouden met verschillende vormen van intermediaire dienstverlening, waarbij werving en selectie altijd een kernactiviteit is. Het gaat onder andere om het terbeschikkingstellen van arbeidskrachten, detachering (onder leiding en toezicht van de inhurende partij) en arbeidsbemiddeling.

De brancheorganisatie NBBU is al sinds jaren actief om kennis en bewustwording over discriminatie bij de werving en selectie te vergroten. De NBBU-leden moeten op basis van de lidmaatschapseisen reeds beschikken over adequaat beleid, gericht op het weren van discriminerende verzoeken en gedragingen van opdrachtgevers. Daarnaast moet de onderneming waarborgen dat zij dit beleid daadwerkelijk heeft geïmplementeerd in de organisatie. Externe inspecteurs controleren en signaleren verbeterpunten. Deze punten dient de onderneming door te voeren. Voorts faciliteert de NBBU de leden met modellen, trainingen, tools en handvatten met betrekking tot -onder andere- een objectieve werving en selectie.

Met deze werkwijze heeft de NBBU tot nu toe een positieve ervaring opgedaan met betrekking tot de bewustwording van de aangesloten ondernemingen. Naar de mening van de NBBU is dit de belangrijkste stap in het streven naar een discriminatievrije werving en selectie.

De Algemene Maatregel van Bestuur ter uitvoering van de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Het doel van de wet is dat door het minimaliseren van (onbewuste) vooroordelen en het zorgen dat kandidaten maximaal vergelijkbaar zijn, een objectieve werving en selectie ontstaat. Hierdoor nemen risico's op arbeidsmarktdiscriminatie af. Wat de NBBU in algemene zin positief vindt aan de wet is dat de bewustwording van werkgevers wordt vergroot. De Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) werkt een aantal verplichtingen nader uit.

Het werving- en selectieproces door intermediairs

Intermediairs die werving en selectie als dienstverlening hebben, gebruiken verschillende typen werving- en selectieprocessen. Het is goed dat de AMvB hier ruimte voor biedt. In de praktijk is er echter geen zekerheid te geven dat iedere kandidaat van elke afzonderlijke sollicitatieprocedure exact dezelfde stappen doorloopt. Bijvoorbeeld, tussen een reeks live sollicitatiegesprekken kan een kandidaat opeens verhinderd zijn om op locatie te verschijnen. Of, aan het einde van een sollicitatieprocedure kan de gedroomde kandidaat plotseling de vestiging van de intermediair binnenstappen. Er

wordt met mensen gewerkt in allerlei soorten interacties en dan kan het voorkomen dat niet alle kandidaten dezelfde procedure volgen. De focus zal wel liggen op het zoveel mogelijk verkrijgen van vergelijkbare informatie.

De AMvB benadert het selectieproces vrij wetenschappelijk vanuit het idee dat om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan altijd de objectief beste kandidaat voor de voorliggende functie geselecteerd dient te worden. Zo wordt als voorbeeld genoemd om te werken met een scoretabel: *"de totaalscores zijn doorslaggevend voor wie de meest geschikte kandidaat is."*

Een intermediair zal altijd proberen zoveel mogelijk mensen aan een geschikte arbeidsplek te helpen. Er zijn kandidaten met een sterke positie op de arbeidsmarkt die op veel verschillende werkplekken goed functioneren en er zijn kandidaten die minder makkelijk te plaatsen zijn. Zij hebben in het wervingstraject misschien een andere benadering nodig, komen alleen op specifieke werkplekken tot hun recht of bijvoorbeeld pas na een langere inwerktijd of extra scholing.

Een plek vinden voor een ieder is het werk en de uitdaging van de intermediair. Dit betekent dat werving- en selectie niet altijd een kwestie is van de beste kandidaat selecteren maar ook van verder kunnen kijken, naar wat er nog meer mogelijk is. Dit doet recht aan de toegevoegde waarde en dienstverlening van de sector maar ook aan de huidige arbeidsmarktkrapte. Uiteraard mag deze keuze nooit leiden tot arbeidsmarktdiscriminatie.

De conceptartikelen 1.54 lid 4 Arbeidsomstandighedenbesluit en 1Aa:1 lid 4 Besluit allocatie arbeidskrachten door Intermediarissen (Baadi) noemen een uitzonderingsgrond op het tweede lid, namelijk het gerechtvaardigd belang. Afwijkingen dienen uitgelegd te kunnen worden aan de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA).

Op dit moment zijn er nog geen tot onvoldoende handvatten voor de intermediairs in welke gevallen de NLA een gerechtvaardigd belang aanwezig acht. Dit betekent:

- > Verhoging van de administratieve lasten omdat, naast de vastlegging van de reguliere werkwijze van de werving en selectie, achteraf ook overwegingen en individuele keuzes overlegd en uitgelegd dienen te worden aan de NLA en het nog onduidelijk is welke stukken daarvoor bewaard dienen te worden;
- > Rechtsonzekerheid voor de intermediair of zij -naar het beoordeelingspunt van de NLA- juist heeft gehandeld in het individuele geval;
- > De rechtsonzekerheid van de intermediair over wanneer er precies sprake is van een gerechtvaardigd belang wordt nog relevanter gezien de openbaarmaking van een eventueel besluit tot oplegging van een bestuurlijke boete op de website van de NLA. Een dergelijke openbaarmaking kan grote negatieve impact

hebben voor een onderneming, onder andere voor diens reputatie (naming and shaming).

Meldplicht

De NBBU wil hier herhalen dat we tegen de meldplicht zijn en dat wij een lage meldingsbereidheid verwachten. Dit hebben wij nader onderbouwd in onze inbreng op de internetconsultatie over de wijziging van het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, met betrekking tot een meldplicht.

Volgens het conceptartikel 2:6 Baadi dienen er behoorlijk wat specifieke gegevens verstrekt te worden bij de melding aan de NLA, waaronder:

- > Naam en adres van de opdrachtgever die het (vermoedelijk) discriminerend verzoek heeft gedaan;
- > Contactpersoon en adres van de intermediair die meldt;
- > De omschrijving van het verzoek en (vermoedelijke) discriminatiegronden;
- > Indien aanwezig, stukken ter onderbouwing zoals e-mails, aantekeningen of gespreksnotities.

Het zodanig moeten specificeren van de melding zal een extra drempel opwerpen voor de melding en zal de meldingsbereidheid verder doen afnemen.

Voorts blijft het onduidelijk wat de NLA kan/ gaat doen met de onderbouwde gegevens van de melder. Immers, NLA zal alleen toezien of het bedrijf van de opdrachtgever een juiste werkwijze heeft conform de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. NLA zal de gemelde feiten niet onderzoeken en zal niet vaststellen of het verzoekende bedrijf in het gemelde geval daadwerkelijk een discriminerend verzoek heeft gedaan. Zie ook het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State op de nota van wijziging van 21 september 2022.

Conclusie

De NBBU vindt het positief dat met de wet de bewustwording van werkgevers voor een objectieve werving en selectie wordt vergroot. Echter, naar de mening van de NBBU kent deze wet, inclusief de onderliggende AMvB, een aantal onderdelen die geen recht doet aan de dienstverlening van intermediairs, waar voor zoveel mogelijk mensen een plek op de arbeidsmarkt wordt gezocht. De onduidelijkheid over hoe er gehandhaafd gaat worden door de NLA leidt tot verhoging van de administratieve lasten en rechtsonzekerheid voor de intermediairs. Voorts herhaalt de NBBU tegen de meldplicht te zijn. Door specifieke gegevens te moeten overleggen bij de melding aan de NLA zal de meldingsbereidheid nog verder afnemen. Onduidelijk blijft ook wat de NLA met de specifieke meldingsgegevens kan/ gaat doen.

De NBBU is een sterk groeiende brancheorganisatie en belangenbehartiger van ruim 1300 ondernemers die zich richten op de flexibele arbeidsmarkt. Het lidmaatschap van de NBBU is een kwaliteitswaarborg voor goed ondernemerschap. NBBU-leden bemiddelen per jaar ruim 200.000 mensen naar werk en hebben ongeveer 7.000 vaste medewerkers in dienst.