

Laat ik beginnen met te zeggen dat discriminatie niet hoort bij de arbeidsmarkt en dat het toch gebeurt is erg vervelend.

Echter ben ik wel van mening dat je het niet kan tegengaan met allerlei procedures op te stellen. Dit zorgt voor een nog grotere werkdruk en papierwinkels waarbij het resultaat wat hiermee beoogd wordt te behalen vrijwel nihil zal zijn. Als iemand er voor kiest om iemand niet aan te nemen houd je dat niet tegen.

Wat ik bijzonder vervelend vind van deze wet is dat ik eigenlijk moet gaan bewijzen dat ik niet discrimineer. Ik discrimineer niet punt. Alles moet ingericht worden voor iets wat ik niet doe, dit voelt niet juist.

Andere benadering zou ook kunnen zijn.

In de huidige arbeidsmarkt zijn de woorden als krapte schering en inslag. Overal komen we personeel tekort dus iemand die discrimineert schiet zichzelf feitelijk in de voet. Je zou kunnen stellen dat de praktijk al ruim de noodzaak van de wet voorbij is.

Met deze wetgeving loop je tegen een groot aantal problemen zeker als intermediair. In de uitzendbranche zijn wij er juist op gericht op mensen aan het werk te helpen en gezien de uitdagingen in de markt zijn wij juist creatief met het zoeken naar juiste vacatures maar dit is niet altijd in een proces te gieten.

- Door alles vast te leggen haal je een belangrijke factor weg en dat is die van de mens. Iemand kan op papier de perfecte kandidaat zijn, juiste skills, ervaring en opleiding hebben maar niet de klik hebben met de persoon in kwestie. Dus naast alle harde functie gerelateerde eisen ga je ook voor degene waar je een klik mee hebt. Dit is minstens zo belangrijk als de andere punten maar die kan je niet altijd motiveren buitenom het benoemen van een klik. We worden tenslotte ook niet verliefd op elke man of vrouw.
- Wervingsprocessen zijn in de uitzendbranche heel wisselend en om alles via vaste processen af te stemmen is niet alleen nutteloos maar ook tijdrovend. We hebben mensen die bellen, mailen, online solliciteren, binnenlopen op de vestiging. Op allerlei verschillende manieren vinden er sollicitaties plaats en dan kunnen gesprekken in andere volgordes plaatsvinden. En om selectiegesprekken nu via een checklist te gaan volgen zal geen verbetering zijn van de werving. Soms stel je extra vragen, controle vragen etc. Juist de diversiteit van vragen zorgt dat je soms wel een antwoord hebt of juist niet.
- Ander punt, ik heb een intake gehad met een kandidaat voor functie A en nu krijg ik net een vacature binnen waar kandidaat prima op zou passen. Dan overleg je met de kandidaat en stel je hem/haar voor. Past niet in een vast proces want dan moet je opnieuw alles aflopen om het juist te registreren. Lees papierwinkel extra werk

Nogmaals het blijft mensenwerk en iedereen reageert ook anders in een gesprek.

Meldplicht

Als uitzendbureau zou ik een melding moeten maken op het moment dat er een discriminatoir verzoek wordt gedaan. Hier ben ik op tegen.

Wij hebben als bureau een commerciële relatie met onze opdrachtgever en daarnaast ook een vertrouwensrelatie met zaken die bij het bedrijf spelen. Op het moment dat wij meldingen moeten gaan doen komt onze zakelijke relatie in het gevaar en met alle gegevens die dan aangeleverd worden kan het ook een negatief effect leveren in de markt voor het bureau aan zich. Deze gegevens worden uiteindelijk bekend of de opdrachtgever maakt zijn eigen beredenering en dat heeft consequenties voor de positie van het uitzendbureau als dit rondgaat in de markt.

Ik zie het dan ook niet gebeuren dat wij een melding zullen maken, wat voor ons de meest logische stap zou zijn om de keuze te maken geen zaken te doen met het bedrijf als het van dermate zwaarwegend belang is.

Openbaarmaking

Er staat in dat boetes openbaar kunnen worden gemaakt, maar het lijkt mij dat dit toch pas na een bezwaar, beroep of hoger beroep openbaar gemaakt worden? Als het bedrijf niet schuldig is is een rectificatie alleen pleister op de wond en de schade voor de onderneming is al gedaan. Je bent onschuldig tot het tegendeel is bewezen.

Conclusie

Bewustwording voor discriminatie is positief.

Echter is het met de huidige niet uitvoerbaar voor uitzendbureaus, zorgt het voor een zware administratieve last en zal het de problemen rond discriminatie niet oplossen.

Daarbij nogmaals ook tegen de meldplicht.

Kostenberekeningen

De gedane kostenberekeningen zijn gedaan op basis van een tarief van 54,00. Mijn ins ziens is dit niet wat het zal gaan kosten in werkelijkheid. In alle tarieven van adviseurs begint het pas bij 75,00. Deze lastenverzwaring is dus veel ingrijpender dan voorgelegd.