

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland en AAVN bij de Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) bij de wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Algemene reactie op de wetgeving

De wetgeving heeft tot doel te bevorderen, dat ieder die tot de arbeidsmarkt wil toetreden of reeds op de arbeidsmarkt actief is gelijke kansen krijgt om zijn loopbaan op te bouwen en eerlijk wordt beoordeeld op basis van zijn kennis en vaardigheden.

In veel bedrijven en op de werkvloer komen mensen van verschillende achtergronden elkaar tegen en werken zij samen. Ondernemingen leveren daarmee een bijdrage aan verbinding en ontmoeting. Omgaan met diversiteit op de arbeidsmarkt is niet eenvoudig. Veel ondernemingen werken aan een inclusieve werkomgeving waarin elke werknemer zich gewaardeerd voelt en weet dat zijn of haar inbreng op prijs wordt gesteld. VNO-NCW, MKB-Nederland en AAVN wijzen arbeidsmarktdiscriminatie af. Want, wanneer discriminatie plaatsvindt, wordt dat proces van verbinding en ontmoeting geblokkeerd en worden mensen beschadigd en kunnen bedrijven zich niet staande houden. Wanneer discriminatie plaatsvindt, moet zij effectief worden bestreden.

Het is positief, dat de overheid het belang van een inclusieve arbeidsmarkt hoog op de agenda heeft geplaatst en houdt. Dit is een gedeeld belang van werkgevers. Werkgevers staan midden in de samenleving en willen in hun bedrijven die gewenste inclusieve arbeidsmarkt realiseren. VNO-NCW, MKB-Nederland en AAVN zetten echter veel vraagtekens of de wetgeving een bijdrage zal leveren aan het verder brengen van die inclusieve arbeidsmarkt. Deze vraagtekens zijn al eerder kenbaar gemaakt, onder andere via reactie bij de internetconsultatie op het conceptwetsvoorstel en de nota van wijziging bij het wetsvoorstel.

Onze reactie op de Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB)

a. Werkwijze

Werkgevers en intermediairs worden geacht een werkwijze op te stellen die in lijn is met de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening. Nadere bepalingen zijn opgenomen in artikel 1:54 en artikel 1Aa:1.

Het is belangrijk dat er ruimte blijft voor werkgevers en intermediairs om het werving- en selectieproces zelf vorm te geven. Anderzijds blijft onvoldoende duidelijk wat de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening is. Dit leidt tot een onevenredig zware last voor werkgevers en intermediairs. Zij moeten zelf gaan uitzoeken aan welke eisen de werkwijze moet voldoen en wat de stand van de wetenschap is. Het is dan ook noodzakelijk dat alle werkgevers en intermediairs hierin worden ondersteund door het opstellen van nadere hulpmiddelen aanvullend op de AMvB, waarin ook de stand van de wetenschap is opgenomen. VNO-NCW, MKB-Nederland en AAVN worden hier graag inhoudelijk bij betrokken.

Afwijking van de werkwijze is mogelijk op basis van een gerechtvaardigd belang. Dit is een open norm die tot onduidelijkheid leidt. Bovendien is een gerechtvaardigd belang niet altijd al in de werkwijze te onderbouwen, omdat het op een later moment kan opkomen. Ook dan moet een beroep op een gerechtvaardigd belang mogelijk zijn en het belang nader kunnen worden ingevuld

b. Vergewisplicht

In artikel 1:56, artikel 1:57, artikel 1Aa:3, artikel 1Aa:4 en artikel 1Aa:6 zijn periodieke vergewisplichten opgenomen en tevens een vergewisplicht bij wijziging van de werkwijze of procedure. Een periodieke vergewisplicht is blijkens de Nota van Toelichting nodig voor tussentijdse wijzigingen en veroudering. Die situaties worden echter al ondervangen door de vergewisplicht bij wijziging van de werkwijze.

De werkgever of intermediair dient zich van de werkwijze bij de andere partij te vergewissen. Die partij dient de werkwijze conform de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie aan te passen zo dikwijls mogelijk als de ervaring, stand van de wetenschap of professionele dienstverlening daartoe aanleiding geeft (o.a. artikel 2a lid 3). Op het moment van wijziging van de werkwijze dient de werkgever of intermediair zich al opnieuw van de werkwijze te vergewissen. Het is onnodig om daarnaast een periodieke vergewisplicht in te voeren. Dat leidt enkel tot vermeerdering van administratieve lasten voor werkgevers en intermediairs. De periodieke vergewisplicht dient dan ook in zijn geheel te worden verwijderd, dan wel op zijn minst een langere termijn te bevatten.

Artikel 1Aa:6 bevat nog de vergewisplicht bij een tussentijds vermoeden van arbeidsmarktdiscriminatie. Dit dient in lijn met de andere artikelen te worden verwijderd.

c. Openbaarmaking inspectiegegevens

Paragraaf 2 en hoofdstuk 3b bevatten bepalingen met betrekking tot de openbaarmaking van inspectiegegevens. Dit zijn een behoorlijk aantal gegevens die openbaar worden gemaakt, zelfs voordat de boete definitief is komen vast te staan. Gegevens worden weliswaar na drie jaar of als (na bezwaar of beroep) de boete toch niet wordt opgelegd verwijderd, maar dan kan al sprake zijn van groot negatief effect op de onderneming. Uitgangspunt dient dan ook te zijn dat gegevens pas worden gepubliceerd als de boete onherroepelijk is geworden, dan wel dient rectificatie op de website te worden opgenomen. Belanghebbenden moeten gelet op de grote negatieve gevolgen op een openbaarmaking kunnen reageren zonder gebonden te zijn aan 2000 leestekens, of in elk geval een ruimere reactiemogelijkheid te hebben.

d. Meldplicht intermediairs

VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN staan kritisch tegenover de meldplicht. Dit zou een taak van de Arbeidsinspectie moeten zijn, niet van intermediairs. Het zorgt voor een verzwaarde administratieve last en scholingsverplichting voor intermediairs.

De intermediair dient bij een melding vele gegevens aan de Arbeidsinspectie te overhandigen. Waarom is onduidelijk. De Arbeidsinspectie controleert of er een werkwijze aanwezig is, maar niet de vermeende discriminatie zelf. De Arbeidsinspectie verstrekt ook geen gegevens van de melder, zodat onduidelijk is waarom de melding niet anoniem kan worden gedaan. Enkel noodzakelijke gegevens dienen aan de Arbeidsinspectie te moeten worden verschaft.