

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland en AAVN bij internetconsultatie op het conceptwetsvoorstel toezicht discriminatievrije werving en selectie

Beoogd doel van het van het wetsvoorstel

Het conceptwetsvoorstel 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. Daarbij richt het concept tot wetsvoorstel zich op toezicht en handhaving, onderzoek en instrumenten en op kennis en bewustwording. Om het beoogde doel te realiseren worden aan de Inspectie SZW toezichthoudende bevoegdheden toegekend op de aanwezigheid van een discriminatievrij wervings- en selectiebeleid van werkgevers en intermediairs.

Realisatie van het doel door middel van wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

Concreet leidt het conceptwetsvoorstel tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet op in hoofdzaak de volgende punten:

- toevoeging aan artikel 1, derde lid: de invulling van arbeidsmarktdiscriminatie door middel van het verbod op het maken van onderscheid als bepaald bij en krachtens de Algemene Wet gelijke behandeling;
- toevoeging van hoofdstuk 1a: voorkoming arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie met artikel 2a dat een invulling geeft van de werkwijze werving en selectie, artikel 2b dat een vergewisplicht bevat en artikel 2c dat invulling geeft aan werving en selectie van zelfstandige;
- toevoeging aan hoofdstuk 5 artikel 29c, dat invulling geeft aan openbaarmaking van door toezicht op de naleving verkregen gegevens voorkoming arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie.

Verder leidt het conceptwetsvoorstel tot wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs op in hoofdzaak de volgende punten:

- toevoeging van artikel 1, eerste lid h: de invulling van arbeidsmarktdiscriminatie door middel van het verbod op het maken van onderscheid als bepaald bij en krachtens de Algemene Wet gelijke behandeling;
- toevoeging van artikel 4 lid 2: het bij AMvB kunnen stellen van regels voor arbeidsbemiddeling die tot stand komt met behulp van een website of voor andere vormen van arbodienstverlening;
- toevoeging in hoofdstuk 2 van artikel 4a dat invulling geeft aan de werkwijze werving en selectie;
- toevoeging in hoofdstuk 2 van artikel 5 dat invulling geeft aan vergewisplicht;
- toevoeging in hoofdstuk 2 van artikel 6 dat invulling geeft aan assessment en overige vaststelling geschiktheid;
- toevoeging in hoofdstuk 2 van artikel 7 dat invulling geeft aan werving en selectie van zelfstandige;
- toevoeging in hoofdstuk 3 van artikel 12b dat invulling geeft aan werkwijze werving- en selectie;
- toevoeging in hoofdstuk 3 van artikel 12c dat invulling geeft aan vergewisplicht;
- toevoeging in hoofdstuk 3 van artikel 12d dat invulling geeft aan assessment en overige vaststelling geschiktheid;

- toevoeging in hoofdstuk 4 van artikel 15c dat invulling geeft aan openbaarmaking van door toezicht op de naleving verkregen gegevens voorkoming arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie.

Onze reactie

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 AWWN wijzen arbeidsmarktdiscriminatie daarom 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 AWWN zetten echter veel vraagtekens of de voorgestelde aanvullende wetgeving een bijdrage zal leveren aan het verder brengen van die inclusieve arbeidsmarkt.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid laat momenteel pilots uitvoeren met als doel te verkennen hoe ondernemingen in de praktijk met werving en selectie van medewerkers omgaan. De resultaten van die pilots zijn tot op heden niet beschikbaar. Het is daarom prematuur om – zonder de resultaten daarvan af te wachten – thans reeds met wetgeving te komen.

Toelichting

Het verbod op discriminatie is al geregeld in artikel 5 van de Algemene wet gelijke behandeling. Specifiek is daarin geregeld, dat het verboden is onderscheid te maken bij aanbidding van een betrekking en de behandeling van een openstaande betrekking, arbeidsbemiddeling, het aangaan van een arbeidsverhouding, het aanstellen tot ambtenaar en het beëindigen van het dienstverband van een ambtenaar, arbeidsvoorwaarden, het laten volgen van onderwijs, scholing en vorming tijdens of voorafgaand aan een arbeidsverhouding, bevordering en arbeidsomstandigheden.

Het conceptwetsvoorstel is vooral gericht op het inrichten van procedures en op het inzichtelijk en controleerbaar maken van procedures. Of hiermee discriminatie wordt voorkomen, moet ernstig worden betwijfeld. Veel mkb-bedrijven hebben een divers samengesteld personeelsbestand. Deze bedrijven worden na inwerkingtreding van de beoogde wet zwaar belast met nieuwe administratieve verplichtingen, die volgens het ATR advies onverantwoord zwaar zullen uitpakken, terwijl het vaak gaat over de onzekerheid van de werkgever wat hij wel of niet mag. Tussen bewust en onbewust discrimineren (op leeftijd, sexe, nationaliteit, geloof, taalbeheersing, cultuur, etc.) zit nog een heel grijs gebied waarin wij vrezen dat ondernemers hier ook nog met onnodige en ongewenste discussies te maken krijgen of wel of niet gediscrimineerd wordt.

Administratieve lasten

Het wetsvoorstel leidt vooral tot een disproportionele toename van administratieve lasten. De prognose van tijdsbeslag en daaruit voortvloeiende kosten worden zwaar onderschat. Met name voor kleine ondernemingen betekent het wetsvoorstel in de praktijk een onuitvoerbare werkwijze:

- Zij weten niet hoe zij de vereiste informatie moeten ontvangen en moeten omzetten in een hanteerbare werkwijze, die aan de wettelijke vereisten voldoet. Bovendien moet de werkgever ook nog eens periodiek nagaan of de werkwijze moet worden aangepast aan de stand van wetenschap en de ontwikkelingen op het gebied van professionele dienstverlening.
- Ook het kenbaar maken van de werkwijze is voor kleine werkgevers een probleem. Zo hebben bedrijven in de sector detailhandel, winkelambacht, horeca, Metaal & Techniek doorgaans geen websites waarop zij de vereiste informatie voor sollicitanten/stagiaires kunnen plaatsen. Hoe kleiner het bedrijf, hoe zwaarder de administratieve lasten van dit type verplichtingen op het bedrijf rusten. Deze bedrijven hebben relatief weinig ervaring met werving- en selectieprocedures en beschikken niet over een eigen HR-afdeling.
- Als een bedrijf gebruik maakt van een intermediair - met keurmerk - moet de werkgever desalniettemin nagaan of die intermediair over een adequate werkwijze beschikt. De werkgever zou dat kunnen doen door in correspondentie te treden met die intermediair en die correspondentie te archiveren. Vraag is of een kleine werkgever hierdoor op een adequate manier kan achterhalen of de intermediair aan de vereisten voldoet.
- Een arbocatalogus biedt voor deze problemen geen oplossing, te meer niet omdat bedrijven als gevolg van de inwerkingtreding van de nieuwe beleidsregel voor toetsing van de arbocatalogus in toenemende mate problemen ervaren wanneer de arbocatalogus ter toetsing aan de Inspectie SZW wordt voorgelegd.
- Het is dan ook veelzeggend dat de wetgever voorziet dat kleine bedrijven een jaar en negen maanden nodig hebben voor implementatie van de voorgestelde wetgeving.
- Dit geldt nog extra voor bedrijven, die onder de WAADI vallen en geen herstelmogelijkheid krijgen alvorens beboet te worden.

Opdrachtverstrekking aan zelfstandigen

Het wetsvoorstel brengt opdrachtverstrekking aan zelfstandigen onder de wet om te voorkomen, dat werkgevers zouden discrimineren door de opdracht aan zelfstandigen te verstrekken. De veronderstelling, die hieraan ten grondslag ligt, wordt niet gestaafd en miskent, dat werkgevers in hun werving en selectie ten principale die medewerkers in dienst nemen, dan wel die zelfstandigen contracteren, die het werk het beste kunnen uitvoeren.

Schade door (ten onrechte) openbaarmaking

Het wetsvoorstel gaat er ten onrechte van uit, dat voor openbaarmaking van inspectiegegevens breed draagvlak is. Met name waar het wetsvoorstel tot zware administratieve lasten leidt, met een onuitvoerbare werkwijze tot gevolg, wordt met openbaarmaking aan bedrijven in geval van het niet in overeenstemming met de wet handelen, disproportioneel schade toe berekend. Daarbij moet tevens worden betrokken, dat inspectiegegevens, die eenmaal op het internet zijn gezet, niet meer worden verwijderd en het bedrijf altijd zullen blijven achtervolgen. Wanneer een werkgever de wet heeft overtreden – ongeacht de tekortkoming – zal diens naam steeds verbonden blijven met discriminatie en herstel van reputatie nagenoeg onmogelijk zijn.

MKB Toets genegeerd

VNO-NCW en MKB-Nederland waren blij dat er vooruitlopend op deze internetconsultatie een MKB Toets is gehouden!

Maar, wij moeten tot onze grote teleurstelling constateren, dat er nagenoeg niets met de praktische inbreng van ondernemers is gedaan, terwijl de Tweede Kamer veel waarde hecht aan de MKB Toets,

omdat zij een belangrijke functie heeft bij het streven naar meer proportionele wetgeving voor het MKB. Daarin moet de inbreng van de MKB ondernemers tijdens de MKB Toets serieus genomen worden. Verder is er met de Tweede Kamer over de MKB Toets de zgn. 'comply or explain' afspraak gemaakt.

Tenslotte

Dit wetsvoorstel roept veel onzekerheid op en leidt tot grote – onuitvoerbare – administratieve lastenverzwaring voor alle werkgevers in het bijzonder voor het mkb, terwijl tegelijkertijd er veel vragen leven bij werkgevers over werving en selectie, de uitkomsten van de pilots nog moeten worden afgewacht en steeds meer bedrijven een divers samengesteld personeelsbestand hebben.