

Reactie van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) bij internetconsultatie op het conceptwetsvoorstel toezicht discriminatievrije werving en selectie

Inleiding

De brancheorganisatie NBBU is al sinds lange tijd actief om kennis en bewustwording over discriminatie bij de werving en selectie bij zijn leden te vergroten. Tot 2018 zette de NBBU met name communicatie hiervoor in, zoals voorlichting, trainingen en kennisoverdracht. Een kleine twee jaar geleden voelde de NBBU de urgentie om meer te doen. De lidmaatschapseisen zijn vervolgens uitgebreid.

Alle leden moeten beschikken over adequaat beleid, gericht op het weren van discriminerende verzoeken en gedragingen van opdrachtgevers. Daarnaast moet de onderneming waarborgen dat zij dit beleid heeft geïmplementeerd in de organisatie.

De NBBU faciliteert de leden hierbij met modellen en handvatten hoe een dergelijk beleid daadwerkelijk geïmplementeerd kan worden. Externe inspecteurs controleren en signaleren verbeterpunten. Deze punten dient de onderneming te herstellen.

Met deze werkwijze heeft de NBBU tot nu toe een positieve ervaring met betrekking tot de bewustwording van de ondernemingen.

Conceptwetsvoorstel

De NBBU staat volledig achter het streven naar discriminatievrije werving en selectie, zowel bij reguliere werkgevers als bij werkgevers die werving en selectie als dienstverlening hebben. Ook ziet de NBBU dat de bewustwording toeneemt als ondernemingen actief aan de slag gaan met het inrichten van procedures. Toch is de NBBU absoluut tegen het conceptwetsvoorstel als geheel.

Niet proportioneel

NBBU-leden vallen als formele werkgevers niet onder de Arbeidsomstandighedenwet. Daarom is gekozen een bepaling van gelijke strekking op te nemen in de Waadi, voor werkgevers wier werknemers onder leiding en toezicht van een derde arbeid verrichten.

Belangrijk verschil tussen de twee wetten is dat de Arbwet de 'eis tot naleving' kent en de Waadi niet. De eis tot naleving betekent dat de werkgever de mogelijkheid krijgt tot herstel als niet wordt voldaan aan de eisen. Deze herstelkans is essentieel, omdat er een zware consequentie hangt aan de bestuurlijke boete, namelijk publicatie.

Voorgaande betekent dat de uitzendonderneming – in tegenstelling tot de reguliere werkgever – direct een bestuurlijke boete krijgt opgelegd als er geen schriftelijk vastgelegde werkwijze aanwezig is die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminaties. De uitzendonderneming heeft geen herstelkans. De boete die dan wordt opgelegd wordt dus *niet* opgelegd omdat er daadwerkelijk gediscrimineerd is!

Het 'administratief vergrijp' resulteert vervolgens in publicatie op internet. Dit brengt de onderneming disproportioneel schade toe. Maatschappelijke impact en reputatieschade als gevolg van publicatie kunnen enorm zijn. Er is daarom geen draagvlak voor de openbaarmaking van deze inspectiegegevens.

Vergewisplicht

Uitzendondernemingen die werving en selectie als dienstverlening hebben, brengen vraag en aanbod bij elkaar. Vanuit de vraagkant kunnen verzoeken komen die discriminerend van karakter zijn. Het is dan niet meer dan terecht dat niet alleen de intermediair de verantwoordelijkheid draagt bij discriminatie bij werving en selectie, maar juist ook de vragende partij.

De NBBU is een sterk groeiende brancheorganisatie en belangenbehartiger van meer dan 1250 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.

*Stadsring 171
3817 BA Amersfoort
033-4760200
www.nbbu.nl*