

Dit concept-wetsvoorstel heeft een hoog 'papieren exercitie' gehalte. Het dreigt te leiden tot verdere verzwaring van de bestaande administratieve lasten van met name kleinere organisaties (al valt dit blijkens de MvT mee). Het is de vraag of het zal bijdragen aan de gewenste cultuurverandering. Het bestaande instrumentarium waarmee 'arbeidsmarktdiscriminatie' (terzijde: de NL wetgever trachtte tot nu toe de term 'discriminatie' te vermijden) valt te bestrijden is onderbenut en valt m.i. beter te benutten. Niet voor niets is er geen EU-regelgeving op dit gebied (afgezien van de overigens interessante Code of Conduct for the Recruitment of Researchers). Al met al valt veel in te brengen tegen dit voorstel. Echter, voor het geval een wet op dit gebied onvermijdelijk is, breng ik het volgende in:

1. Hebben de opstellers van het voorstel gekeken naar ervaringen uit het buitenland? Neem bijvoorbeeld de al uit 1978 daterende Amerikaanse Uniform Guidelines on Employment Selection Procedure (toegegeven: delen hiervan zouden niet passen in de NL context).
2. We kennen in Nederland sinds lang de NVP-sollicitatiecode. Is er over gedacht om (delen van) deze code van een wettelijke basis te voorzien?
3. Werkgevers zijn al verplicht om in overleg met de OR een ri&e met plan van aanpak op te stellen en deze periodiek aan te passen (art. 5 Arbowet). Zou de beoogde maatregel niet in deze verplichting kunnen worden geïntegreerd?
4. Naar mijn weten maken NL overheden nauwelijks gebruik van de mogelijkheid om fundamentele rechten te koppelen aan overheidsopdrachten (zie brief kabinet 16 mei 2014 kamerstukken 29 544 nr 775 en brief min. Koolmees 9 juli 2018 kamerstukken 34 351 nr 28). Werkgevers die blij geven het minder nauw te nemen met inclusiviteit zouden van overheidsopdrachten kunnen worden uitgesloten. Amerikaanse bedrijven melden trots op hun uitingen: "We are an Equal Opportunities Employer".
5. Op 24 september jl (net voor het openstellen van deze consultatie) nam de Tweede Kamer een motie over 'open hiring' aan. Staat dit gegeven los van het onderhavige voorstel?
6. Zie ik goed dat geen advies is gevraagd aan het CRM?
7. Het voorstel kiest ervoor om voor wat betreft de inhoud van de 'werkwijze' te verwijzen naar een eventueel uit te vaardigen amvb, en om in de MvT nauwelijks concreet inzicht te geven over zulke amvb. Ik vind dit wat mager. De wet zou toch enige algemene aanwijzingen kunnen geven. In dit verband merk ik het volgende op.
8. Waar een afgewezen kandidaat het meest behoefte aan heeft is gegevens over de andere kandidaten, met name de succesvolle(n) onder hen. Ik verwijs naar de arresten Kelly (HvJEU 21 juli 2011 C-104/10) en Meister (HvJEU 19 april 2010 C-415/10). Een van de dingen die het HvJEU in Kelly deed was het recht op non-discriminatie afzetten tegen de privacy-rechten van de overige kandidaten. Te overwegen ware om in de wet of de daarop te baseren amvb te bepalen dat de 'werkwijze' recht moet geven op bepaalde, geanonimiseerde gegevens van de overige kandidaten.
9. De werkwijze zou kunnen bepalen dat de werkgever alle afgewezen kandidaten (binnen zekere termijn en schriftelijk) moet wijzen op de mogelijkheid een klacht in te dienen bij het CRM, een evt. klachtencommissie, de OR, een anti-discriminatievoorziening, de rechter, etc. Toegegeven, dit zou het aantal procedures kunnen verhogen, maar juist (de vrees voor) procedures plegen werkgevers bewuster te maken van de problematiek.

Dit zijn zo enkele van mijn eerste gedachten. Ik ben graag bereid nader van gedachten te wisselen over dit onderwerp.