

Betreft: bijdrage ABU internetconsultatie wetsvoorstel toezicht discriminatievrije werving en selectie

Algemene inleiding

De ABU maakt door middel van dit statement graag gebruik van de mogelijkheid een bijdrage te leveren aan de internetconsultatie van het concept wetsvoorstel toezicht discriminatievrije werving en selectie. In algemene zin steunt de ABU de hoofdlijnen van de kabinetsaanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en de nieuwe voorgestelde wetgeving. Arbeidsmarktdiscriminatie is een breed maatschappelijk probleem. De maatregelen in het conceptwetsvoorstel zorgen voor een verbreding van het probleem door alle werkgevers te verplichten om een actief antidiscriminatiebeleid te voeren. Tegelijkertijd constateert de ABU dat het onduidelijk is wanneer een beleid voldoet aan de wettelijke vereisten. Daarnaast is de ABU kritisch over de voorgestelde handhaving en sanctionering.

Beleid ter voorkoming van discriminatie

De ABU heeft de laatste jaren diverse acties ondernomen om arbeidsmarktdiscriminatie terug te dringen. Zo is per 1 januari 2019 een nieuw lidmaatschaps criterium ingevoerd, dat ABU-leden verplicht om een actief beleid ter voorkoming van discriminatie te voeren. Leden die hun beleid niet op orde hebben kunnen als uiterste consequentie geroyeerd worden. De ABU beschouwt zijn lidmaatschaps criterium als voorloper van de voorgestelde wetgeving en ondersteunt de inzet van het kabinet om dergelijk beleid verplicht te stellen voor alle werkgevers in Nederland. Uit het wetsvoorstel blijkt echter niet wanneer een beleid aan de wettelijke vereisten voldoet. Daarnaast vraagt de voorgestelde periodieke toets aan de stand van de wetenschap en de ontwikkelingen op het gebied van professionele dienstverlening om een nadere toelichting.

Vergewisplicht

De ABU steunt in beginsel de voorgestelde maatregel van het kabinet om een vergewisplicht in te voeren voor inlenende bedrijven. Voor een effectieve aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie is het belangrijk dat inleners de samenwerking aangaan met intermediairs die een actief beleid voeren ter voorkoming van discriminatie. Het opvragen en beoordelen van de werkwijze van intermediairs zal echter leiden tot hoge administratieve lasten. Daarom stelt de ABU voor om in het wetsvoorstel op te nemen dat aan de vergewisplicht wordt voldaan wanneer een inlener zich ervan vergewist dat een intermediair over een keurmerk – zoals dat van de ABU – beschikt waarin is opgenomen dat intermediairs een antidiscriminatiebeleid moeten voeren dat voldoet aan de wettelijke eisen en waarop actief wordt gecontroleerd.

De ABU plaatst vraagtekens bij de voorgestelde vergewisplicht t.a.v. geautomatiseerde systemen. Uit de geschetste vergelijking van de input (sollicitanten die zich gemeld hebben) en de output (sollicitanten die zijn geselecteerd) kan niet direct worden vastgesteld of het systeem wel of geen arbeidsmarktdiscriminatie met zich meebrengt. Het is belangrijk dat helder wordt omschreven wanneer werkgevers aantoonbaar hebben gecontroleerd op een discriminatierisico.

Handhaving en sanctionering

De ABU kijkt kritisch naar het voorstel tot invoering van een bestuurlijke boete. Het is voor de ABU van belang dat intermediairs in geval van gebreken aan het beleid positief gestimuleerd worden tot herstel. Een bestuurlijke boete dient wat de ABU betreft een sluitstuk te zijn van het beleid. Ook is de ABU tegen de voorgestelde ongelijke behandeling tussen reguliere werkgevers en intermediairs. Het is zeer onwenselijk dat intermediairs direct een boete opgelegd krijgen, terwijl reguliere werkgevers wel de kans krijgen om eventuele tekortkomingen te herstellen. De ABU pleit ervoor om in het wetsvoorstel herstelkansen in te bouwen voor intermediairs die hun antidiscriminatiebeleid nog niet geheel op orde hebben. Vooral als de inspectiegegevens openbaar worden gemaakt is het van groot belang dat alle werkgevers een gelijke kans krijgen om dit te voorkomen.

Mogelijke gegevensuitwisseling ABU Meldpunt

In het conceptwetsvoorstel staat dat er wordt nagedacht over een gegevensuitwisseling met het meldpunt discriminerende verzoeken van de ABU. De meldingen worden echter anoniem gemaakt en bevatten geen informatie over het bedrijf dat het verzoek heeft gedaan. Daarom is het voor de ABU niet duidelijk wat een mogelijke gegevensuitwisseling zou moeten inhouden. De ABU is uiteraard bereid om hierover in gesprek te treden.
