

Beantwoording vragen uit Integraal Afwegingskader (IAK)

1. Wat is de aanleiding?

Het is belangrijk dat iedereen gelijke kansen heeft bij werving en selectie. Daarvan is helaas nog geen sprake: het maken van verboden onderscheid bij de werving en selectie van personeel komt vaak voor. Het kabinet vindt dit niet acceptabel. Arbeidsbemiddelaars zoals uitzendbureaus, recruiters, werving & selectiebureaus en andere intermediairs spelen hierbij een belangrijke rol, omdat zij vraag en aanbod van werk bij elkaar brengen. Het komt voor dat werkgevers die personeel zoeken discriminerende verzoeken doen bij de intermediair of dat er vermoedens zijn van discriminatie/ongelijke kansen bij de selectie door een opdrachtgever. Bij discriminerende verzoeken kan bijvoorbeeld worden gedacht aan specifieke verzoeken voor mannen of vrouwen, leeftijden of verzoeken in relatie tot de culturele achtergrond van potentiële medewerkers. Dit kan zowel bewust als onbewust optreden. Het is belangrijk om dit tegen te gaan.

Daarom wordt gewerkt aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en het bieden van gelijke kansen via het Actieplan Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie. Intermediairs kunnen vanuit hun rol bij werving en selectie hier een bijdrage aan leveren. Vanuit de Tweede Kamer zijn moties ingediend om te werken aan een meldplicht bij discriminerende verzoeken van opdrachtgevers aan intermediairs. Ook staat een meldplicht opgenomen in het coalitieakkoord. Deze meldplicht wordt via een nota van wijziging aan het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* (op dit moment in behandeling bij de Tweede Kamer) toegevoegd. Dit wetsvoorstel verplicht werkgevers en intermediairs om een werkwijze voor werving en selectie op te stellen met voldoende waarborgen om discriminatie tegen te gaan. De Nederlandse Arbeidsinspectie krijgt toezichthoudende bevoegdheden en kan overtredende werkgevers – na het opleggen van een eis tot naleving - beboeten. Deze toezichthoudende bevoegdheden gelden na toevoeging van de nota van wijziging eveneens ten aanzien van de procedure die intermediairs dienen te hebben met betrekking tot de meldplicht. Deze procedure bestaat o.m. uit het in gesprek gaan met degene die het discriminerende verzoek doet, en mocht dit gesprek niet leiden tot het wegnemen van het discriminerende element van het verzoek, dan wordt melding gedaan bij de Nederlandse Arbeidsinspectie van het discriminerende verzoek. Onder omstandigheden kan ook direct tot melding worden overgegaan. De inspectie zal de melding vervolgens gebruiken voor het (risicogericht) toezicht op het werving- en selectiebeleid bij werkgevers.

2. Wie zijn betrokken?

Werkgevers en intermediairs.

3. Wat is het probleem?

Zie de aanleiding. Een arbeidsmarkt zonder discriminatie bij werving en selectie is helaas nog geen gemeengoed. Mensen worden bedoeld en onbedoeld door vooroordelen uitgesloten. Hun ontwikkeling wordt belemmerd en zij hebben minder kansen om een economische zelfstandig bestaan op te bouwen. Ook maatschappelijk is het niet aanvaardbaar dat mensen om redenen die niet mogen meewegen niet kunnen participeren op de arbeidsmarkt.

4. Wat is het doel?

De meldplicht heeft tot doel het verder tegengaan en het voorkomen van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers aan intermediairs. Daarmee wordt beoogd het bewust en onbewust maken van verboden onderscheid bij de werving en selectie van personeel terug te dringen, zodat iedereen in Nederland een eerlijke kans op werk krijgt en beoordeeld wordt op basis van zijn kennis en vaardigheden.

5. Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Discriminatie is bij wet verboden en niet acceptabel. Waar dit voorkomt, moet dit tegengegaan worden. Daarvoor worden door de overheid, maar ook door het bedrijfsleven, diverse maatregelen ingezet: bewustwordingsacties, onderzoek en verspreiding van kennis over deze thematiek en ontwikkeling en verspreiding van instrumenten om het maken van verboden onderscheid tegen te gaan. Als sluitstuk op deze activiteiten krijgt de Nederlandse Arbeidsinspectie de bevoegdheid om handhavend toe te zien op de werkwijze bij de werving en selectie van personeel en via deze nota van wijziging op de procedure ten aanzien van de

meldplicht. Ook wordt via deze nota van wijziging de Nederlandse Arbeidsinspectie als instantie aangewezen bij welke melding wordt gedaan van discriminerende verzoeken. Aan de hand van deze meldingen kan de inspectie over gaan tot controle van het werving- en selectiebeleid van degene die het discriminerende verzoek heeft gedaan.

Overheidsinterventie is derhalve nodig om ontoelaatbare situaties te voorkomen en om als laatste stap werkgevers te beboeten. Vanwege de belangrijke rol die intermediairs spelen bij het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van arbeid wordt aan het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen* deze meldplicht toegevoegd.

6. Wat is het beste instrument?

De verplichting voor iedere intermediair om i) te beschikken over een procedure die beschrijft hoe met discriminerende verzoeken wordt omgegaan, ii) deze toe te passen, en iii) melding te doen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie (onder de voorwaarden die daaraan worden gesteld bij of krachtens algemene maatregel van bestuur (AMvB)), dragen bij aan het doel om discriminerende verzoeken tegen te gaan en te voorkomen. Enerzijds door het stellen van regels aan en het bieden van handvatten aan intermediairs in de procedure van werving en selectie, zodat zij kunnen signaleren wanneer een verzoek discriminerend van aard is, om vervolgens actief met de opdrachtgever in gesprek te gaan. Anderzijds door de introductie van een verplichte melding door de intermediair als het vermoeden van discriminatie blijft bestaan. Een uitzendbureau kan overigens ook besluiten direct tot melding over te gaan, afhankelijk van de aard van het verzoek. Met het voorgaande wordt de professionele norm dat discriminatie niet kan worden geaccepteerd bevestigd. Bewustwording door het voeren van gesprekken alsmede door het geven van voorlichting wordt als elementair onderdeel gezien van deze nota van wijziging.

7. Wat zijn de gevolgen voor burgers, bedrijven, overheid en milieu?

Intermediairs dienen over een procedure te beschikken waaruit blijkt hoe met discriminerende verzoeken door opdrachtgevers wordt omgegaan. Burgers, met name degenen die te maken hebben met vooroordelen (bv. mensen met een migratieachtergrond en ouderen) krijgen hierdoor een eerlijkere kans op werk. Door bedoeld en onbedoeld onderscheid en vooroordelen terug te dringen zullen meer mensen zich uitgenodigd voelen om te solliciteren en zullen zij worden beoordeeld op basis van hun persoonlijke capaciteiten en geschiktheid.