

Geachte heer/mevrouw,

Na 25 jaar activiteit op de Nederlandse arbeidsmarkt verbaast me de aanleiding voor de wetgeving niet. Excessen zijn daar. De onwenselijkheid van discriminatie/racisme onderschrijf ik volledig. Als eigenaar van verschillende uitzendformules, en als familielid van een vrij diverse familie.

De voorgenomen wetgeving verbaast me wel. De meldplicht in het bijzonder. Uitzendbureaus lijken daarmee immers buiten de maatschappij komen te staan en te moeten voldoen aan normen, waarden en wetten die voor andere sectoren omgekeerd lijken te gelden.

Discrimineren betekent letterlijk het maken van onderscheid. Noodzakelijk voor selectie. Onwenselijk en verwerpelijk natuurlijk wanneer het gaat om gronden van religie, kleur of politieke overtuiging. Maar wenselijk waar het gaat om selectie voor een baan. Wat zijn dan die verwerpelijke criteria, en wat zijn correcte criteria? En is dat altijd zwart-wit?

In een samenleving waarin politieke partijen zich organiseren rondom religie (CDA, SGP, CU, PVV, Denk) kleur (Bij1) of politieke overtuiging (PvdA, SP, FvD) lijkt het maken van onderscheid voor het creëren van een groep heel normaal. We hebben een samenleving waar kinderen opleiden naar levensovertuiging een recht is in plaats van een zonde. Media zijn gesegmenteerd naar dit type onderscheid en krijgen gesubsidieerd een plaats in het bestel. We organiseren de samenleving vanaf de top naar bodem naar 'het kleinst denkbare onderscheid' met de ander.

We vinden dat mensen zich moeten houden aan principes van gelijkheid en dat er gelijke kansen moeten gelden voor een ieder. We zien dat de samenleving op dit moment niet beantwoord aan ons ideaalbeeld. Maar in plaats van het aanpakken van de root cause, of het werken aan een ideaal als samenleving komt de wetgever met een aanpassing van de arbeidsomstandigheden wet. Nu specifiek voor bemiddelaars. Met een meldplicht (?!), wat administratieve lasten, en controle door de arbeidsinspectie. Dan wordt waarschijnlijk alles beter.

Als ondernemer hebben mijn bedrijven een anti discriminatiebeleid. Hetzelfde document als de rest van de branche heeft staat op al mijn websites. Zoals straks deze wet geldt voor de hele branche. We worden daarop periodiek geauditeerd en zullen straks ook de administratie kunnen overleggen om aan de eisen te voldoen. Net als de burens. We moeten ons de vraag stellen of we dan straks minstens één geval van discriminatie voorkomen. Of dat we dan de discriminerende klant/uitzender kunnen aanpakken. Dan zou het zin hebben.

Een voorbeeld. Een sollicitant met een kenmerk (bijvoorbeeld mijn zoon) solliciteert via een uitzendbureau bij een groot nationaal logistiek bedrijf. Hij wordt afgewezen. En vermoed afwijzing op basis van dat kenmerk. Hij komt thuis met dit verhaal, en ik (zijn vader) weet hoe het zit en laat het er niet bij zitten. Ik klim in de boom, en dwing de concullega tot het maken van die melding. Wat blijkt? Die grote nationale logistiek heeft ook een anti-discriminatiebeleid zoals ik. Net zo mooi opgeschreven. En de top van het bedrijf draagt ook nog dezelfde normen en waarden uit. Het blijkt een lager geplaatste functionaris te zijn die

uitsluit op basis van een kenmerk. Misschien omdat hij/zij het omgekeerde kenmerk bezit. Of misschien op basis van een andere reden.

Dat zullen we dan administreren. En de auditor ziet dat beide administraties voldoen. En toen? Zou iemand iets geleerd hebben van deze situatie anders dan administreren? Hebben ik, mijn concullega of zijn klant mogelijkheden om de discriminerende medewerker aan te geven, aan te pakken, te ontslaan? Zou een eventuele vervanger dan misschien ook uit een andere samenleving komen waarin deze problematiek zich niet voor doet?

En mijn sollicitant - zou die na dit voorval ook maar één stap dichterbij zijn doel komen om rechtvaardig behandelen te worden? Of kan ik hem daar beter bij helpen door hem en zijn omgeving (voor zover binnen mijn invloed) op te voeden. Ik denk het laatste, want de van een wetgever die enerzijds komt met bijzonder makende wetten en anderzijds algemeen makende wetten hoeft hij het mijns inziens niet te hebben.

Nu denkt u natuurlijk - handhaving. Dat denk ik ook. Maar laten we heel eerlijk zijn, dat doen we in Nederland niet. Niet bij branche specifieke wetten als de Wet DBA en ook niet bij de wet WAB. Eigenlijk hebben we zelfs de arbeidsomstandigheden wet nauwelijks gehandhaafd sinds de invoering. De arbeidsinspectie? Heeft die eigenlijk nog bezetting over?

In een ideale wereld streven we dezelfde doelen na. En gaan we eerlijk met elkaar om. Tot die tijd komen we met dit soort wetgeving om politici en de verontwaardigingsindustrie tevreden te houden. Maar op papier krijgen we het werkend. Dat garandeer ik u.