

Reactie Bovib op Wijziging Wetsvoorstel gelijke kansen bij werving en selectie

Met instemming heeft de Bovib, de brancheorganisatie voor intermediairs en brokers, kennis genomen van de voorgenomen wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs om arbeidsdiscriminatie tegen te gaan. Volgens de Bovib heeft eenieder recht op gelijke kansen bij werving en selectie. Wij zijn dan ook overtuigd van de noodzaak van actief beleid dat ervoor zorgt dat werving en selectie uitsluitend plaatsvindt op basis van eigenschappen die redelijkerwijs relevant zijn voor de te vervullen functie. Daarom beschikken onze leden reeds over individueel beleid om arbeidsmarktdiscriminatie te signaleren en hierop te acteren. Tegelijkertijd is het terugdringen van discriminatie een verantwoordelijkheid van de keten in den brede. Middels deze brief geven wij onze reactie op de wijziging van het wetsvoorstel. Aanvullend fungeert de Bovib graag als kennispartner van het ministerie om het wetsvoorstel verder in te richten. De jarenlange ervaring van onze leden en voorbeelden uit het werkveld kunnen ervoor zorgen dat de uitwerking van het wetsvoorstel en de uiteindelijke implementatie goed aansluiten bij de praktijk.

Voorzie in duidelijke normen die resulteren in een gelijk speelveld voor iedereen

De Bovib deelt de visie van het kabinet dat in Nederland de professionele maatstaf moet zijn dat discriminatie niet mag en kan worden geaccepteerd. Beleid dat hierin ondersteunt onderschrijft de Bovib dan ook van harte. Het is voor de Bovib echter onvoldoende duidelijk welke normen de wetgever precies voor ogen heeft. Hierdoor kunnen situaties ontstaan waarin beleid onvoldoende aansluit op praktijk. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van een 'grijs gebied' waarbij de intermediair zelfstandig een inschatting moet maken, die bij verkeerde invulling kan leiden tot beboeting. Op basis van de Nota die nu voorligt, denkt de Bovib dat de procedures bij de meeste intermediairs al verder gaan dan de norm die de wetgever hier voor ogen lijkt te hebben. Voor intermediairs die deel uitmaken van het Bovib-netwerk geldt dat zij vergaande verplichtingen hanteren om discriminatie zoveel mogelijk te voorkomen.

Suggestie Bovib

Wij achten het van groot belang dat de normstelling wordt verduidelijkt en dat in de (toelichting bij de) Amvb concrete voorbeelden worden genoemd. Idealiter worden deze ook ter consultatie voorgelegd aan de markt. Hiermee schetst de wetgever niet alleen een duidelijk verwachtingspatroon, ook voorkomt men een eventuele foutieve implementatie van het wetsvoorstel. Aanvullend zijn hierbij enkele wijzigingen in het wetsvoorstel mogelijk.

Vul de meldplicht zo in dat er een meldplicht komt voor een limitatief en beperkt aantal concreet beschreven situaties. Geef voorbeelden van situaties waarin niet alleen een melding, maar ook het aangaan van een (formeel) gesprek verplicht is. Iedere intermediaire dienstverlener zal dan op een vergelijkbare wijze werken. Formuleer de meldplicht vervolgens zo dat in die situaties, niet de toezichthouder maar een opdrachtgever door de dienstverlener gewezen moet worden op de discriminerende aard van een verzoek. In de interne administratie hoeft dan alleen nog vastgelegd te worden dat de opdrachtgever daadwerkelijk geïnformeerd is en dat het verzoek is geweigerd. Een voordeel van deze werkwijze is dat de toezichtcapaciteit weinig uitbreiding behoeft. Ook verdient het aanbeveling dat de gevolgen van een melding voor de opdrachtgever inzichtelijk worden gemaakt, evenals of de melder wordt geïnformeerd over de opvolging van de bewuste melding. Het wetsvoorstel vermeldt niet hoeveel toezichtcapaciteit voor deze wet wordt voorzien, maar dat de Nederlandse Arbeidsinspectie al veel taken heeft, is reeds bekend. Door de verantwoordelijkheid bij de bedrijfstak te houden kan de toezichthouder zich in haar rol vooral richten op het geven van goede voorlichting en zich beperken tot steekproefsgewijze controles op de werking van de procedures en/of deze controles bijvoorbeeld onderdeel laten zijn van de al bestaande (NEN-)

certificeringen. Bij signaleringen van discriminatie in de praktijk kan daarnaast gerichte actie worden ondernomen.

Een overzicht van beboete gedragingen vanuit de Nederlandse Arbeidsinspectie en de daarbij behorende sanctie kan er ook voor zorgen dat het voor de intermediair blijvend inzichtelijk is binnen welke normen er precies gewerkt mag worden. Hiermee wordt de uitvoering van het wetsvoorstel concreter gemaakt.

Zet extra in op bewustwording

Het kabinet noemt het bevorderen van de bewustwording een elementair onderdeel van de wetswijziging. Dit onderschrijft de Bovib ten zeerste. Een rol voor onder andere het College voor de Rechten van de Mens, de Anti Discriminatie Voorzieningen en brancheorganisaties wordt voorzien. Op dit moment dragen leden van de Bovib middels het Bovib-keurmerk al zorg voor een aantal belangrijke elementen en eisen. Zo geeft het keurmerk zekerheid dat de intermediair transparant en conform geldende wet- en regelgeving handelt. De Bovib fungeert daarmee als informierend partner van het kabinet om de bewustwording onder leden en potentiële nieuwe leden te bevorderen.

Suggestie Bovib

Om bewustwording verder te stimuleren adviseert de Bovib om de aanwezigheid van een erkend getuigschrift verplicht te stellen. Uit het getuigschrift moet blijken dat ten minste een uitvoeringsverantwoordelijke met goed gevolg een training, gericht op bewustwording, heeft voltooid, niet langer dan vier jaar geleden. Omdat de Bovib ervaring heeft met het verzorgen van trainingen kan het op dit punt aansluiten bij de rol die de Nota voorziet voor brancheorganisaties. Daarnaast zorgt de Bovib er middels het periodiek aangepaste kwaliteitskeurmerk voor dat aangesloten intermediairs zich blijvend bewust zijn van de wet- en regelgeving omtrent arbeidsmarktdiscriminatie. De uitkomsten van het gewijzigde wetsvoorstel worden daar uiteraard in meegenomen. Zoals de Nota beschrijft geven intermediairs nadrukkelijk aan een belangrijke rol te kunnen spelen bij bewustwording. Door actief in gesprek te gaan naar aanleiding van concrete signaleringen van arbeidsdiscriminatie, worden intermediairs ook meer bewust van de normen voor een gelijk speelveld. Ondanks dat zij niet de handhavende instantie zijn, is het voor intermediairs zo duidelijker binnen welke normen zij moeten handelen en wordt verkeerde interpretatie van de wet- en regelgeving teruggedrongen. Middels trainingen en een kwaliteitskeurmerk wordt zo al aan de voorkant de bewustwording ten aanzien van arbeidsmarktdiscriminatie gestimuleerd.

Tot slot

Het kabinet en de Bovib vinden elkaar in het feit dat de gehele keten de verantwoordelijkheid heeft om arbeidsdiscriminatie terug te dringen en idealiter te voorkomen. Wij zijn dan ook verheugd dat het kabinet middels dit gewijzigde wetsvoorstel stappen zet op dit gebied. Een heldere normstelling ontbreekt echter in het voorliggende wetsvoorstel. Middels enkele aanscherpingen en aanvullingen kan hierin worden voorzien. De Bovib denkt als ervaren brancheorganisatie graag mee met het ministerie. Leden van de Bovib beschikken reeds over succesvol beleid om arbeidsmarktdiscriminatie te signaleren en hierop te acteren. Onze leden brengen dagelijks vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar en verbinden daarbij het beleid met de praktijk. Ga daarom met ons en collega-brancheverenigingen in gesprek om te komen tot een toetsbaar en handhaafbaar kader, dat resulteert in een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt en een succesvolle implementatie van nieuwe wet- en regelgeving.

Hoogachtend,

Frederieke Schmidt Crans
Voorzitter Bovib