

**Reactie VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN
Internetconsultatie op de nota van wijziging bij het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen
bij werving en selectie***

VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN streven naar een inclusieve arbeidsmarkt. Dat is het uitgangspunt bij de beoordeling van deze nota van wijziging.

Een diverse en inclusieve werkvloer vergt gelijke kansen zonder onderscheid.

Kansengelijkheid ongeacht bijvoorbeeld migratieachtergrond, leeftijd of geslacht is een van de kernwaarden van ons land. Discriminatie is ontoelaatbaar. Het bevorderen van diversiteit in ondernemingen heeft een maatschappelijke maar ook een economische meerwaarde.

Onze eigen activiteiten zijn gericht op bewustwording: dat op het oog neutrale werkwijzen of maatstaven toch discriminerend kunnen uitwerken, en het belang van het bieden van gelijke kansen en diversiteit voor ondernemingen. Vergroten van kennis en bewustwording en een stimulerende aanpak met tools (nudging) leiden tot een duurzame verandering van gedrag en daarmee verankering van een divers en inclusief personeelsbeleid.

VNO-NCW en MKB-Nederland hebben eerder aangegeven¹ dat het wetsvoorstel met een verplichte werkwijze en toezicht door de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) een inclusieve arbeidsmarkt niet dichterbij brengt, en daarnaast een aantal bezwaren kent.

Dat geldt ook voor deze nota van wijziging. Net als het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR) vinden wij de voorgestelde maatregelen nog onvoldoende onderbouwd. Het wordt niet duidelijk waarom door het opstellen van een werkwijze, procedure en een meldplicht, discriminatie zal afnemen. Juist omdat het normen betreft die nog in ontwikkeling zijn.

We lichten dit als volgt toe:

- VNO-NCW en MKB-Nederland steunen het doel van de nota van wijziging: het verder tegengaan en voorkomen van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers. Intermediairs spelen daar een belangrijke rol bij door het gesprek aan te gaan en duidelijke normen te hanteren hieromtrent. Zo kan bewustwording bij opdrachtgevers bevorderd worden. Dit vormt ook onderdeel van de gedragsregels van de uitzendsector. Echter vereist het vraagstuk een brede inzet door iedereen in de samenleving.

¹ <https://www.vno-ncw.nl/sites/default/files/brief21-10006-gelijke-kansen-werving-selectie.pdf>

- Positief is dat gekozen is voor een werkwijze waarin ruimte is voor gesprek en toelichting, naast de wettelijke meldplicht met bijbehorende boetes. De meldplicht juridiseert het proces tussen klant en intermediair en kan het gesprek en de relatie verstoren, terwijl dat juist is wat bevorderd moet worden. In een open gesprek over wat wel en niet kan; welke vereisten en verzoeken discriminatoir zijn en hoe het in gezamenlijkheid tussen opdrachtgever en opdrachtnemer kan worden opgelost. De wettelijke meldplicht kan ook leiden tot het vermijden van moeilijke gesprekken door af te zien van een opdracht (als intermediair of opdrachtgever) en wellicht andere minder gereguleerde alternatieven te zoeken. Dat draagt het niet bij aan bewustwording en gelijke kansen.
- Het is niet eenvoudig om vast te stellen in welke mate een verzoek discriminatoir is. Uiteindelijk is het overigens de rechter die dat beoordeelt. De opdrachtgever / inlener krijgt te maken met een verplichte beoordeling van zijn opdracht aan de gelijke behandelingswetgeving door een uitzendbureau, die daar uiteindelijk formeel niet over kan oordelen. Terwijl daar wel consequenties van een melding aan de Nederlandse Arbeidsinspectie uit kan volgen. Het kan ook leiden tot onnodige en ongewenste discussies met werkgevers of wel of niet gediscrimineerd wordt.
- Het is overigens jammer dat publieke intermediairs zoals bij het UWV en gemeenten niet onder deze nota van wijziging vallen. Dit zou aangepast moeten worden alvorens de nota van wijziging verder in overweging wordt genomen.
- Bij het opleggen van boetes zou proportionaliteit uitgangspunt moeten zijn. Een ontbrekende of gebrekkige werkwijze bij een (mkb) ondernemer zou niet meteen beboet moeten worden. Werkgevers weten niet altijd welke instrumenten voor hen effectief zijn en hebben soms tijd nodig om voor hun eigen organisatie de juiste oplossingen te kiezen. In dit opzicht is het positief dat er eerst een eis tot naleving geldt en indien daar niet aan wordt voldaan, een boete wordt gegeven. Positief is dat de NLA risicogericht toezicht zal houden.
- De nota van wijziging gaat er ten onrechte van uit, dat voor openbaarmaking van inspectiegegevens breed draagvlak is. Het openbaar maken van een boete door de NLA is in feite een dubbele sanctie. Met openbaarmaking aan bedrijven die niet in overeenstemming met de wet handelen, wordt disproportioneel schade toe berokkend. Daarbij moet tevens worden betrokken, dat inspectiegegevens, die eenmaal op het internet zijn gezet, niet meer worden verwijderd en het bedrijf altijd zullen blijven achtervolgen. Wanneer een werkgever de wet heeft overtreden – ongeacht de tekortkoming – zal diens naam steeds verbonden blijven met discriminatie en herstel van reputatie nagenoeg onmogelijk zijn. Dit terwijl er geen rechter aan te pas is gekomen.

- Het is met name van belang om in te zetten op bewustwording voor alle werkgevers en eveneens om tools aan te reiken ter ondersteuning bij werving en selectie. Om echt preventieve werking te bewerkstelligen zal het ministerie van SZW expliciet aandacht moeten hebben voor het perspectief en de behoeften van werkgevers/inleners. Door dit als uitgangspunt te kiezen voor de voorlichting en communicatie en het gesprek daarover te voeren, voelen werkgevers/inleners zich beter begrepen en ontstaat er meer ruimte voor uitleg en ontwikkeling. Zonder dit in acht te houden, zullen de normen niet doeltreffend zijn.
- Stapeling van wetgeving. Het verbod op discriminatie is al geregeld in artikel 5 van de Algemene wet gelijke behandeling. Specifiek is daarin geregeld, dat het verboden is onderscheid te maken bij aanbidding van een betrekking en de behandeling van een openstaande betrekking, arbeidsbemiddeling, het aangaan van een arbeidsverhouding, het aanstellen tot ambtenaar en het beëindigen van het dienstverband van een ambtenaar, arbeidsvoorwaarden, het laten volgen van onderwijs, scholing en vorming tijdens of voorafgaand aan een arbeidsverhouding, bevordering en arbeidsomstandigheden. Het juridische kader van de Wet Waadi sluit niet aan op bovenstaand artikel in de Awgb.
- De voorgestelde werkwijze in het wetsvoorstel leidt tot een aanzienlijke toename in administratieve lasten. De meldplicht in de nota van wijziging maakt dat de regeldruk voor ondernemers nog groter wordt. De ATR wijst erop dat de regeldrukgevolgen van de aanvullende maatregelen voor de niet-intermediaire bedrijven niet benoemd worden. Het gaat dan in het bijzonder de kennismakingskosten en de inhoudelijke nalevingskosten van het gesprek voor de opdrachtgevers.
- De MKB-Toets is een belangrijke randvoorwaarde naar meer proportionele wetgeving voor het mkb. We zouden graag een brede MKB-Toets zien (met ten minste 20 mkb werkgevers) op het wetsvoorstel en de nota van wijziging als voorwaarde voor verdere overweging.