

Reactie van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) op de internetconsultatie over de wijziging van het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, met betrekking tot een meldplicht.

Inleiding

De brancheorganisatie NBBU vertegenwoordigt meer dan 1250 (mkb-)bedrijven die zich vrijwel allemaal bezighouden met de werving en selectie van arbeidskrachten. In die hoedanigheid is de NBBU al sinds jaren actief om de bewustwording van de aangesloten leden te vergroten over objectieve werving en selectie die leidt tot gelijke kansen op de arbeidsmarkt.

Werkwijze NBBU voor vergroten bewustwording onder intermediairs

De NBBU zet de volgende middelen in ter vergroting van de bewustwording over objectieve werving en selectie:

- Tot 2018 zette de NBBU met name communicatie hiervoor in, zoals voorlichting, trainingen en kennisoverdracht;
- Na 2018 zijn de lidmaatschapseisen uitgebreid. Alle leden dienen te beschikken over adequaat beleid, gericht op het weren van discriminerende verzoeken en gedragingen van opdrachtgevers;
- Leden dienen te waarborgen dat zij dit beleid hebben geïmplementeerd in hun organisatie. Het gaat onder andere over interne werkinstructies, het herkennen van een discriminerend verzoek en hoe hierover het gesprek te voeren met de klant;
- De NBBU faciliteert leden met modellen en handvatten om dergelijk beleid te implementeren;
- Er is een servicedesk waar leden terecht kunnen met (juridische) vragen;
- Externe inspecteurs controleren en signaleren verbeterpunten.

Met deze werkwijze deed de NBBU tot nu toe positieve ervaringen op met betrekking tot het vergroten van de bewustwording van de aangesloten intermediairs.

Bezwaren tegen meldplicht

De NBBU heeft de volgende bezwaren tegen de meldplicht. We werken onze bezwaren hieronder verder uit:

1. Een meldplicht is niet het juiste middel;
2. Een intermediair is geen toezichthouder;
3. Wij stellen vraagtekens bij de effectiviteit wegens de uitvoeringspraktijk;
4. Regeldruk en stijging administratieve lasten.

Bezwaar 1: Meldplicht is niet het juiste middel om het doel te bereiken

“De invoering van een meldplicht via deze nota van wijziging in het wetsvoorstel heeft tot doel het verder tegengaan en het voorkomen van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers (degene die om arbeidsbemiddeling verzoekt of degene aan wie op verzoek arbeid ter beschikking wordt gesteld/de inlener).” (Bron: Toelichting op Nota van Wijzigingen)

Een meldplicht is niet het juiste middel om discriminatie bij opdrachtgevers te bestrijden. Discriminatie is in strijd met wetgeving, maar het is tevens een hardnekkig maatschappelijk fenomeen. Daarbij vinden vooroordelen vaak onbewust plaats. De oplossing ligt in het ontwikkelen van bewustwording. Hiervoor is kennis nodig en inzicht waarom vooroordelen niet tot goede beslissingen leiden. Uiteraard is het

ontwikkelen van bewustwording een langdurig proces en een gedeelde verantwoordelijkheid van iedereen in deze maatschappij.

Rol intermediair bij vergroten van bewustwording van opdrachtgever

De intermediair op de arbeidsmarkt is een professionele partij die opdrachtgevers adviseert over de juiste kandidaat voor een vacature. Vanuit die functie kan een intermediair het gesprek aangaan en uitleggen hoe objectieve werving en selectie leidt tot de beste kandidaat en bovendien conform wet- en regelgeving is. In deze zin kan de intermediair een belangrijke rol spelen bij de bewustwording van de opdrachtgever.

Bezwaar 2: Intermediair is geen toezichthouder

Dit bezwaar richt zich op het feit dat de intermediair geen toezichthouder is. Toch geeft de meldplicht deels invulling aan een toezichthoudende taak. Immers, als de intermediair het vermoeden heeft dat er sprake is van discriminatie zal er de wettelijke verplichting zijn om een opdrachtgever te melden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie, de toezichthouder.

Dit bezwaar geldt eens te meer omdat er een opdrachtnemer/opdrachtgever-relatie bestaat tussen de twee partijen. Naast een contractuele relatie is er vaak ook een vertrouwelijke relatie en een persoonlijke band. Het melden van de opdrachtgever bij de Nederlandse Arbeidsinspectie conflicteert met de dienstverlening en kan tevens een gewetensconflict opleveren in de persoonlijke relatie. Dit zal naar verwachting een lage meldingsbereidheid opleveren.

Bezwaar 3: Vraagtekens bij effectiviteit meldplicht wegens de uitvoeringspraktijk

Verzoeken van opdrachtgevers komen veelal via de telefoon binnen. Het is niet altijd direct duidelijk of er sprake is van een discriminerend verzoek op juridische gronden. Toch dient de intermediair -die niet juridisch is onderlegd- dit snel te beoordelen.

Afhankelijk van de casus is geen sprake van discriminatie als er een wettelijke uitzondering of objectieve rechtvaardiging is voor het selecteren op de verzochte criteria. Voor de aanwezigheid van een objectieve rechtvaardiging dient de intermediair bijvoorbeeld te toetsen of de specifieke selectie:

1. Een legitiem doel dient. Dit houdt in dat er een goede - functie gerelateerde - reden is om bij de werving en selectie te selecteren op betreffende criteria;
2. Resulteert in het bereiken van het doel;
3. In redelijke verhouding staat tot het doel, oftewel proportioneel is;
4. Noodzakelijk is, omdat er geen andere manier is om het doel te bereiken.

In de praktijk zal de intermediair deze vragen niet altijd kunnen beantwoorden. Dit werpt de vraag op wat de melding eigenlijk zegt. De effectiviteit van de meldplicht komt in het geding als in de uitvoering:

- Er niet gemeld wordt, omdat er onzekerheid is of sprake is van discriminatie op juridische gronden;
- Er wel gemeld wordt, maar sprake is van een *vermoeden* van discriminatie, in plaats van een vaststelling;
- Er een lage meldingsbereidheid is wegens aantasting van de opdrachtgever/opdrachtnemer-relatie of een gewetensconflict, zoals onder bezwaar 2 reeds genoemd.

Bezwaar 4: Regeldruk en stijging van administratieve lasten

In de toelichting wordt ervan uitgegaan dat gesprekken met opdrachtgevers gemiddeld tien minuten duren. Iedereen zal begrijpen dat dit veel te kort is ingeschat. Een gesprek aangaan met opdrachtgevers, onderbouwen, inzicht geven en overtuigen duurt vele malen langer. Ditzelfde geldt voor de ingeschatte tien minuten van het escalatiegesprek.

De toelichting benoemt voorts dat een melding bij de Nederlandse Arbeidsinspectie 15 minuten zal kosten. Dit is echter exclusief de tijd die het vergt om het verzoek te beoordelen op discriminatie op juridische gronden, zoals hierboven benoemd. Juist deze beoordeling kost veel tijd en zal intern besproken gaan worden. De NBBU voorziet hierdoor een stijging van de administratieve lasten.

Conclusie: meldplicht is als middel inadequaaf

De meldplicht is niet het juiste middel om discriminatie bij opdrachtgevers te bestrijden. In de praktijk zal een meldplicht ineffectief blijken. Bewustwording is een beter middel om discriminatie aan te pakken. Daarin willen en kunnen intermediairs een rol vervullen. Een rol die bovendien beter aansluit bij hun dienstverlening.

Tenslotte sluiten we af met de opmerking dat het feit dat publieke intermediairs zoals UWV en gemeenten niet onder deze wet vallen, een gemiste kans is en ongelijkheid met zich meebrengt.

De NBBU is een sterk groeiende brancheorganisatie en belangenbehartiger van meer dan 1250 ondernemers die zich richten op de flexibele arbeidsmarkt. Het lidmaatschap van de NBBU is een kwaliteitswaarborg voor goed ondernemerschap. NBBU-leden bemiddelen per jaar ruim 200.000 mensen naar werk en hebben ongeveer 7.000 vaste medewerkers in dienst.

*De Brand 20
3823 LJ Amersfoort
033-4760200
www.nbbu.nl*