

Betreft: bijdrage ABU internetconsultatie op de amvb bij het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*

Algemene inleiding

De ABU maakt door middel van dit statement graag gebruik van de mogelijkheid een bijdrage te leveren aan de internetconsultatie op de algemene maatregel van bestuur (amvb) bij het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*.

De ABU staat voor een inclusieve arbeidsmarkt en heeft de laatste jaren diverse acties ondernomen om arbeidsdiscriminatie terug te dringen. Het doel van het wetsvoorstel 'het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie' steunt de ABU dan ook nadrukkelijk. De ABU heeft eerder een bijdrage geleverd aan de internetconsultaties voor het wetsvoorstel en de nota van wijziging (waarmee een meldplicht voor discriminerende verzoeken is toegevoegd aan het wetsvoorstel). Kort samengevat: sinds 1 januari 2019 is voeren van een actief antidiscriminatiebeleid verplicht voor ABU-leden en de ABU steunt het verbreden van deze verplichting naar alle werkgevers. Ten aanzien van de meldplicht werd geconstateerd dat, hoe graag de ABU ook discriminerende verzoeken van opdrachtgevers wil tegengaan, een meldplicht hiervoor niet de oplossing is.

In de amvb wordt nader invulling gegeven aan de inhoudelijke vereisten die aan de werkwijze worden gesteld en worden nadere regels gesteld aan de vergewisplicht en de meldplicht. De inrichting van de amvb bevat omvangrijke regulering en onnodige administratieve regels en zorgt voor een papieren werkelijkheid. Daarnaast zijn de inhoudelijke eisen die worden gesteld volstrekt onwerkbaar voor de dagelijkse praktijk in de uitzendbranche.

De insteek van de amvb

Alle ABU-leden hebben minstens vier jaar ervaring met het voeren van een actief antidiscriminatiebeleid. Bij het lidmaatschaps criterium van de ABU wordt gewerkt met een systeem van vormvereisten en de wijze van invulling ligt bij het uitzendbureau. Zo kan elk uitzendbureau kiezen voor een werkwijze passend bij zijn of haar onderneming. Deze vormvereisten zijn: 1) is het beleid door directie vastgesteld, 2) wordt het beleid regelmatig getoetst en onderhouden, 3) is het beleid bekend bij alle vaste medewerkers (onder wie intercedenten), 4) wordt er actieve invulling gegeven aan het beleid, 5) maakt het beleid onderdeel uit van de opleiding van de vaste medewerker gedurende het gehele dienstverband, 6) bevat het beleid een klachtenprocedure voor zowel de vaste medewerker als de uitzendkracht en 7) wordt het beleid actief uitgedragen richting opdrachtgevers. Door onafhankelijke inspecteurs worden ABU-leden elke twee jaar gecontroleerd op aanwezigheid van het beleid en voldoende invulling op de zeven vormvereisten.

De ABU constateert dat in de amvb is gekozen voor een andere insteek. De inhoudelijke eisen die worden gesteld aan de werkwijze zijn zodanig ingericht dat geprobeerd wordt subjectiviteit en de 'klik' zoveel mogelijk te elimineren in het werving-en-selectieproces. Door deze insteek bevat de amvb omvangrijke eisen, waarmee de wetgever op de stoel van de ondernemer gaat zitten en voorschrijft waar een werving-en-selectieproces aan zou moeten voldoen. Zo moeten bijvoorbeeld beoordelingscriteria die vooraf zijn opgesteld gedurende het gehele proces lijdend blijven en moeten kandidaten zoveel mogelijk hetzelfde proces doorlopen. Hoewel wordt aangegeven dat de wijze van inrichten van het werving-en-selectieproces aan de ondernemer zelf is, wordt de eigen ruimte van de ondernemer met deze amvb ingeperkt. Werving en selectie is mensenwerk en een beleid op papier komt niet per definitie overeen met het daadwerkelijke gedrag van medewerkers. De huidige insteek van de amvb zorgt voor een papieren werkelijkheid en zet niet in op bewustwording of gedragsverandering in de praktijk.

De inhoudelijke eisen worden gesteld om discriminatie te voorkomen. Dat wil echter niet zeggen dat als de inhoudelijke eisen niet worden gevolgd er daadwerkelijk sprake van discriminatie is. Indien er toch in een concreet geval op bijvoorbeeld 'gevoel' wordt geselecteerd, voldoet dit niet aan de opgestelde werkwijze. Hier kunnen echter tal van redenen aan ten grondslag liggen, niet enkel discriminerende. De ABU vraagt of hier in de handhaving rekening mee wordt gehouden.

Positie uitzendbranche

De inhoudelijke eisen en toelichting schieten tekort met het oog op de bijzondere positie van de uitzendbranche en zijn voor de werving van uitzendkrachten volstrekt onwerkbaar.

In de toelichting staat: 'In de werkwijze dient de procedure die wordt gehanteerd voor werving en selectie te worden beschreven. (...) Indien de werkgever gebruikmaakt van verschillende vormen van werving en selectie (...) dient de werkwijze bij deze verschillende vormen toelichting te geven en per vorm of procedure de stappen in het werving-en-selectieproces uit te werken.' Waar men voor het eigen personeel een beperkte variatie aan verschillende werving-en-selectieprocedures heeft, is dit voor de werving van uitzendkrachten niet het geval. De veelheid aan verschillende opdrachtgevers met diverse branches, regio's en functies, die ieder zorgen voor andere wensen in de procedure, maakt dat het onmogelijk is in de werkwijze alle verschillende procedures te omschrijven. Naast dat het lineaire proces per opdrachtgever kan verschillen, wordt er in de uitzendbranche ook veelvuldig een vacature gezocht bij een kandidaat in plaats van andersom. Dit maakt dat niet altijd te onderbouwen is waarom die kandidaat objectief het meest geschikt is voor de functie. In sommige gevallen wordt bewust niet gezocht naar een kandidaat die objectief het meest geschikt is, dit kan zijn om een kandidaat met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt te ondersteunen of een uitzendkracht met een aflopende opdracht continuïteit van werk te bieden. Een ander voorbeeld zijn de poules met uitzendkrachten die zelf kunnen inschrijven op diensten.

De vereiste snelheid in de uitzendbranche maakt eveneens de werkwijze niet uitvoerbaar. De uitzendbranche heeft een belangrijke functie in het opvullen van vacatures voor 'piek en ziek', waarbij het zelfs kan gaan om ziektevervanging voor dezelfde dag. Van het uitzendbureau wordt daarnaast snelheid verwacht in het proces rondom het invullen van cruciale plekken in bedrijfsprocessen bij opdrachtgevers. Ook zitten uitzendbureaus vanuit aanbestedingen in 'minicompetities' voor het zo snel mogelijk aanleveren van personeel. Een vacature waarbij snelheid is vereist wordt veelvuldig ingevuld met kandidaten vanuit het eigen bestand. Dit maakt tevens dat de openbaarmaking van vacatures voor de uitzendbranche een belangrijk aandachtspunt is. Dit zou zorgen voor een onnodige administratieve last, aangezien vacatures die direct vervuld kunnen worden nog openbaar moeten worden gemaakt.

Administratieve lasten

Artt. 1.54 lid 1 Arbobesluit (nieuw) en 1Aa:1 Baadi (nieuw) geven aan dat de werkwijze een onderbouwing bevat 'van de wijze waarop *verschillende vormen* van arbeidsmarktdiscriminatie, waaronder zwangerschapsdiscriminatie, wordt voorkomen (...)'. Deze omschrijving is onduidelijk en zorgt voor onnodige administratieve lasten. De toelichting suggereert dat voor verschillende discriminatiegronden een aparte onderbouwing noodzakelijk is. Geldt dit voor alle wettelijke discriminatiegronden of enkel de discriminatiegronden waarop het risico voor deze onderneming aanzienlijk is? Het risico op de verschillende discriminatiegronden varieert naar gelang de branche, functies en regio van de onderneming. In de praktijk zou een algemeen onderbouwde werkwijze gericht op de onderneming, haar bedrijfsvoering, de meest voorkomende risico's in de praktijk en hoe de onderneming invulling geeft aan het voorkomen van discriminatie kunnen volstaan.

De werkwijze dient schriftelijk te worden vastgelegd. De toelichting geeft aan: 'dit betekent niet dat de werkgever per vacature schriftelijk moet vastleggen en onderbouwen welke keuzes per vacature worden gemaakt. De werkgever moet desgevraagd zijn keuzes wél kunnen uitleggen aan de hand van zijn werkwijze (...)'. Afhankelijk van de wijze van handhaving kan dit in de praktijk ervoor zorgen dat werkgevers alsnog alle keuzes schriftelijk vast dienen te leggen. Dit om te kunnen voldoen aan de eisen die worden gesteld aan de 'desgevraagde' onderbouwing. Zeker in de uitzendbranche waar er ontzettend veel vacatures worden behandeld zal dit zorgen voor een administratieve last die vergaand ingrijpt in de dagelijkse bedrijfsvoering.

De werkwijze dient geactualiseerd te worden aan de hand van de stand van de wetenschap. Het vereiste dat werkgevers de stand van de wetenschap onderzoeken en bijhouden is een onnodige administratieve last. De ABU is van mening dat het voldoet te eisen dat de werkwijze geen vaststaand gegeven is en er een periodieke check wordt gedaan op toepasbaarheid en resultaat.

Vergewisplicht intermediair d.m.v. ABU-keurmerk

Een werkgever die gebruikmaakt van een uitzendbureau dient (o.g.v. de vergewisplicht) de werkwijze op te vragen. De toelichting geeft aan: 'de werkgever dient daarbij inhoudelijk na te gaan of de werkwijze voldoet aan de vereisten uit de wet'. De verplichting geldt tweejaarlijks. ABU-leden worden elke twee jaar door onafhankelijke inspecteurs gecontroleerd op de aanwezigheid van een (actief) antidiscriminatiebeleid. De ABU brengt, bij invoering van het wetsvoorstel, deze controles in één lijn met de wettelijke eisen en heeft het ministerie SZW benaderd dit in afstemming te doen. Werkgevers die gebruikmaken van een uitzendbureau schakelen dit bureau in vanwege zijn expertise op het gebied van werving en selectie. Deze werkgevers hebben dikwijls niet zelf de kennis van alle wettelijke vereisten op het gebied van werving en selectie. De ABU vraagt of een werkgever aan zijn vergewisplicht heeft voldaan indien het uitzendbureau heeft aangetoond ABU-lid te zijn.

Meldplicht voor discriminerende verzoeken

De uitzendbranche vormt voor veel groepen dé toegang tot de arbeidsmarkt en dat schept een grote verantwoordelijkheid om discriminatie tegen te gaan. ABU-leden zetten zich via diverse initiatieven in om discriminerende verzoeken van opdrachtgevers te voorkomen en tegen te gaan. De ABU herhaalt dat een meldplicht voor discriminerende verzoeken hiervoor echter niet de oplossing is. In feite krijgen intermediairs een handhavende rol bij dit wetsvoorstel. De aanpak van discriminatie dient zich mede te richten op bewustwording en de bron van het discriminerende verzoek. Hoewel de ABU zeker een rol ziet voor intermediairs bij het creëren van bewustzijn, zien wij onszelf niet als een handhavende instantie. Daarnaast is onvoldoende vastgesteld dat een meldplicht voor discriminerende verzoeken bijdraagt aan het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Positief aan de voorgestelde regeling is dat er een mogelijkheid is om het gesprek aan te gaan met de opdrachtgever over het discriminerende verzoek. Wel zijn er enkele aandachtspunten bij de amvb. De ABU vraagt de termijn van tien werkdagen te verlengen, gelet op dat discriminerende kwesties in de praktijk onduidelijk kunnen zijn. Daarnaast staat in de toelichting in algemene zin opgenomen dat intermediairs advies kunnen inwinnen bij een branchevereniging, een antidiscriminatievoorziening of het College voor de Rechten van de Mens. In de artikelsgewijze toelichting onder art. 1Aa:5 Baadi (nieuw) staan echter enkel de laatste twee instanties genoemd. De ABU zou graag de mogelijkheid zien voor intermediairs om gedurende de meldplichtprocedure advies in te winnen bij de brancheorganisatie.

Tot slot wordt een discriminerend verzoek veelal telefonisch gedaan en kan vaker voorkomen bij nieuwe opdrachtgevers dan bij bestaande opdrachtgevers (deze zijn immers al bekend met de non-discriminerende werkwijze van de intermediair). Een aandachtspunt is dan ook het verstrekken van gegevens, artikel 2:6 Baadi (nieuw). Van nieuwe opdrachtgevers zijn niet alle onder sub a en sub b genoemde gegevens bij de intermediair bekend. In de praktijk zal een discriminerende opdrachtgever de telefoon ophangen nadat zijn discriminerende verzoek is afgewezen. Het is in zulke gevallen onmogelijk alle gevraagde gegevens te achterhalen. De ABU vraagt het artikel en de toelichting hierop aan te passen.