

Ingediend via www.internetconsultatie.nl

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
t.a.v. mevrouw ir. C.E.G. van Gennip MBA

Den Haag, 14 april 2022

dossiernummer: 202376

uw kenmerk: 9914

telefoonnummer: +31 (0)6 10 05 90 06

e-mail: r.huges@advocatenorde.nl

Betreft: wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

Geachte minister,

Op 19 maart 2022 is de internetconsultatie 'wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs' gepubliceerd. De NOvA heeft zijn adviescommissie arbeidsrecht gevraagd te adviseren.

Bijgaand stuur ik u het advies van de adviescommissie. De algemene raad sluit zich aan bij de overwegingen van de adviescommissie en verzoekt u deze bij de verdere uitwerking te betrekken.

Met de meeste hoogachting,
namens de algemene raad,



mw. mr. R.G. van den Berg
algemeen secretaris

bijlage: advies van de adviescommissie arbeidsrecht

Bezoekadres

Prinses Beatrixlaan 5
2595 AK Den Haag
Tel. 070 - 335 35 35

Postadres

Postbus 30851
2500 GW Den Haag

www.advocatenorde.nl

ADVIES

Aan:	algemene raad
Van:	wetgevingsadviescommissie arbeidsrecht
Datum:	7 april 2022
Betreft:	nota van wijziging van conceptwetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

SAMENVATTING

Conclusie

De adviescommissie arbeidsrecht is positief over de nota van wijziging in die zin dat intermediairs een belangrijke signaalfunctie kunnen vervullen bij het tegengaan en voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie. De adviescommissie arbeidsrecht staat ook positief tegenover de verplichtingen voor intermediairs te beschikken over een procedure die beschrijft hoe met discriminerende verzoeken van opdrachtgevers wordt omgegaan en deze procedure toe te passen. Bij de uiteindelijke effectiviteit van de meldplicht stelt de adviescommissie arbeidsrecht vraagtekens.

CONSULTATIEREACTIE

Inleiding

De NOvA (adviescommissie arbeidsrecht) heeft op 4 november 2019 advies uitgebracht over het conceptwetsvoorstel toezicht discriminatie vrije werving en selectie.

Op dit moment is het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie in behandeling bij de Tweede Kamer (35 673). Thans ligt voor de nota van wijziging met het voorstel tot wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de introductie van een meldplicht voor intermediairs van discriminerende verzoeken.

De nota van wijziging bevat een meldplicht bij discriminerende verzoeken van opdrachtgevers aan intermediairs. Deze meldplicht wordt middels de nota van wijziging aan het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie toegevoegd en bevat de verplichting voor iedere intermediair om i) te beschikken over een procedure die beschrijft hoe met discriminerende verzoeken van opdrachtgevers wordt omgegaan, ii) deze procedure toe te passen, en iii) melding te doen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie wanneer na een gesprek met de opdrachtgever het vermoeden van discriminatie blijft bestaan.

De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft de bevoegdheid de van intermediairs ontvangen meldingen op te volgen en het wervings- en selectiebeleid van de opdrachtgever te controleren. Wanneer dit beleid ontbreekt, gebrekkig is, of wanneer niet conform dit beleid is gehandeld, zijn dit overtredingen die – na het niet opvolgen van een eis tot naleving – beboetbaar zijn. Deze boete wordt openbaar gemaakt.

De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft eveneens de bevoegdheid om te controleren of de intermediair een procedure heeft die op onderdelen door de wetgever bij AMvB wordt vastgelegd en beschrijft hoe met discriminerende verzoeken van opdrachtgevers wordt omgegaan en op de naleving daarvan. Ook de intermediair kan beboet worden, hetgeen openbaar wordt gemaakt.

Reikwijdte

Procedure

De adviescommissie staat positief tegenover het voorstel dat intermediairs moeten beschikken over een procedure hoe met discriminerende verzoeken van opdrachtgevers wordt omgegaan en deze moeten toepassen.

De adviescommissie vraagt er aandacht voor dat arbeidsmarktdiscriminatie zich niet enkel voordoet wanneer de opdrachtgever een verzoek doet. De mogelijkheid verboden onderscheid te maken doet zich voor bij de uiteindelijke selectie van de meest geschikte kandidaat, maar ook gedurende de opdracht kan opdrachtgever verboden onderscheid maken vanwege bijvoorbeeld geslacht (wanneer het uitzendbeding wordt ingeroepen bij zwangerschapsverlof of de opdracht om die reden niet wordt verlengd) of vanwege handicap of chronische ziekte (wanneer het uitzendbeding wordt ingeroepen wanneer de ter beschikking gestelde werknemer zich ziek meldt of de opdracht om die reden niet wordt verlengd).

Meldplicht

Uit gesprekken met de uitzendbranche is gebleken dat een directe meldplicht niet als werkbaar werd gezien. De uitzendbranche wil een rol spelen bij de bewustwording richting opdrachtgevers,

maar ziet zichzelf niet als handhavende instantie. Om die reden wordt van belang geacht dat intermediairs eerst in gesprek kunnen gaan met de opdrachtgever bij vermoedens van discriminatie. De adviescommissie onderschrijft dat dit de doeltreffendheid van het wetsvoorstel tegemoet komt, maar blijft aandacht vragen voor de contractuele en commerciële relatie tussen intermediair en opdrachtgever die door een melding door de intermediair tot een einde zal komen. De wens de relatie voort te zetten, zal er vermoedelijk toe leiden dat de gesprekken tussen de intermediair en de opdrachtgever gaan over een wijze waarin op een niet-discriminerende wijze in de wensen van de opdrachtgever kan worden voorzien. Dit zal ten koste gaan van de belangen van de werkzoekende.

Op intermediairs rust een zelfstandige verplichting zich aan wet- en regelgeving te houden en zich derhalve te onthouden van verboden onderscheid wanneer zij arbeidskrachten ter beschikking stellen en zich bezig houden met arbeidsbemiddeling. Wanneer een opdrachtgever een verzoek doet dat leidt tot arbeidsmarktdiscriminatie, zal de intermediair in strijd handelen met wet- en regelgeving wanneer zij op een gelijke wijze handelt. De intermediair zal dus niet aan het verzoek van de intermediair kunnen voldoen. Dit heeft tot gevolg dat de intermediair toe kan zien op gelijke kansen in het proces van werving en selectie en de meldplicht overbodig lijkt.

Administratieve verplichtingen

De adviescommissie acht de administratieve lasten en regeldruk te laag ingeschat. Een tijdsbesteding van 40 minuten voor kennisname van de wetwijzigingen, het implementeren van een procedure en het borgen van deze procedure binnen de organisatie is volgens de adviescommissie niet realistisch. Een tijdsbesteding van 10 minuten bedoeld om een discriminerend verzoek bij te sturen en nog eens 10 minuten van de leidinggevende van de intercedent wanneer het verzoek niet wordt bijgestuurd, lijkt realistisch. Er wordt echter geen rekening gehouden met de tijd die de intermediair nodig heeft om – al dan niet na het inwinnen van advies bij het College voor de Rechten van de Mens, de Anti Discriminatie Voorzieningen of bij bracheorganisaties – een beoordeling te maken of er al dan niet sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie.

Impact van het wetsvoorstel op de rechtzoekende

De NOvA heeft in zijn advies van 4 november 2019 de doelstelling onderschreven dat groepen in de maatschappij die nu bij werving en selectie (bewust of onbewust) het slachtoffer zijn van arbeidsdiscriminatie meer kansen krijgen. Hoewel deze groepen rechtsingangen hebben om (achteraf) op te komen tegen arbeidsmarktdiscriminatie, zullen de voorgestelde wijzigingen bijdragen aan het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie.

Conclusie

De adviescommissie arbeidsrecht is positief over de nota van wijziging in die zin dat intermediairs een belangrijke signaalfunctie kunnen vervullen bij het tegengaan en voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie. De adviescommissie arbeidsrecht staat ook positief tegenover de verplichtingen voor intermediairs te beschikken over een procedure die beschrijft hoe met discriminerende verzoeken van opdrachtgevers wordt omgegaan en deze procedure toe te passen. Bij de uiteindelijke effectiviteit van de meldplicht stelt de adviescommissie arbeidsrecht vraagtekens.