

36 908

Voorstel van wet van de leden Ergin en Van Baarle tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en enkele andere wetten in verband met het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie)

Nr. 2

VOORSTEL VAN WET

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is de Arbeidsomstandighedenwet en enkele andere wetten te wijzigen met het oog op het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie;

Zo is het, dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

ARTIKEL I. WIJZIGING VAN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET

De Arbeidsomstandighedenwet wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1, eerste lid, wordt voor de begripsomschrijving van arbeidsmiddelen een begripsomschrijving ingevoegd, luidende:

arbeidsmarktdiscriminatie: verboden onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd als bepaald bij en krachtens de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid of de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen;

B

Na hoofdstuk 1 wordt een hoofdstuk ingevoegd, luidende:

HOOFDSTUK 1A. VOORKOMING ARBEIDSMARKTDISCRIMINATIE BIJ WERVING EN SELECTIE

Artikel 2a Werkwijze werving en selectie

1. De werkgever waarvoor in de regel meer dan 25 werknemers arbeid verrichten, beschikt bij de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking over een werkwijze die gericht is op de voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie. Uit de werkwijze blijkt dat de procedure of procedures van werving en selectie zijn gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar zijn, en systematisch zijn ingericht.

2. De werkwijze wordt toegepast en bevat in het licht van het eerste lid maatregelen waaruit blijkt dat in ieder geval wordt voldaan aan de volgende vereisten:

a. het hanteren van objectiveerbare functie-eisen en de consequente toepassing daarvan;

b. het verkrijgen van vergelijkbare informatie van kandidaten die bijdraagt aan een objectieve vergelijking van kandidaten;

c. de wijze van toetsing en weging alsmede de beoordelingscriteria zijn relevant en objectief.

3. Bij de toepassing van de werkwijze kan worden afgeweken van hetgeen is vermeld in de werkwijze met betrekking tot de verplichtingen die voortvloeien uit het tweede lid, onderdelen a tot en met c, indien hiertoe een gerechtvaardigd belang bestaat. Dit belang dient te worden onderbouwd, voor zover mogelijk vooraf in de werkwijze.

4. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de werkwijze.

5. Werknemers die vanwege hun functie bij de aanbidding van betrekkingen en vervulling van openstaande betrekkingen inhoudelijk betrokken zijn worden geïnformeerd over voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie en de maatregelen uit de werkwijze.

6. Onder een betrekking als bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan een stage die onderdeel uitmaakt van een onderwijsprogramma.

7. De werkgever legt de werkwijze en de daarbij behorende maatregelen schriftelijk of elektronisch vast en past de werkwijze en de maatregelen aan zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring of de professionele dienstverlening daartoe aanleiding geeft.

8. In afwijking van het zevende lid geldt de verplichting tot schriftelijke vastlegging niet voor werkgevers voor wie in de regel ten hoogste 50 werknemers arbeid verrichten. Indien het vermoeden bestaat dat deze werkgever niet beschikt over een werkwijze als bedoeld in het eerste lid, kan de toezichthouder als eis tot naleving stellen dat de werkwijze op schrift wordt gesteld.

9. In afwijking van het achtste lid geldt de verplichting tot schriftelijke vastlegging wel voor werkgevers voor wie in de regel ten hoogste 50 werknemers arbeid verrichten indien:

a. er sprake is van een gerechtelijke veroordeling voor arbeidsmarktdiscriminatie in de afgelopen drie jaar;

b. het College voor de Rechten van de Mens tot het oordeel is gekomen dat er verboden onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van

mannen en vrouwen, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid of artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

10. Het niet naleven van de verplichtingen, bedoeld in het eerste, tweede, derde lid, tweede zin, vijfde, zevende, achtste lid, tweede zin, of negende lid wordt aangemerkt als een overtreding. Het niet naleven van de op grond van het vierde lid gestelde regels wordt als overtreding aangemerkt voor zover dit bij of krachtens algemene maatregel van bestuur is bepaald.

C

In artikel 27, vijfde lid, wordt na “artikelen” ingevoegd “2a,”.

D

Aan hoofdstuk 5 wordt een artikel toegevoegd, luidende:

Artikel 29c. Openbaarmaking van door toezicht op de naleving verkregen gegevens voorkoming arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie

1. De toezichthouder of de door Onze Minister aangewezen ambtenaar, bedoeld in artikel 34, eerste lid, maken het feit dat een bestuurlijke boete is opgelegd wegens overtreding van deze wet als bedoeld in artikel 2a, tiende lid openbaar teneinde de naleving van hoofdstuk 1a van deze wet te bevorderen en inzicht te geven in het uitvoeren van toezicht op de naleving van dat hoofdstuk.

2. Bij de openbaarmaking, bedoeld in het eerste lid, is artikel 5.1, eerste lid, onderdelen c, d, en e, en tweede lid, onderdeel f, van de Wet open overheid van overeenkomstige toepassing.

3. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot de openbaar te maken gegevens, waaronder de mogelijke reactie van een belanghebbende in verband met de openbaarmaking van zijn gegevens, de termijn waarop deze gegevens beschikbaar worden gesteld en de wijze waarop de openbaarmaking plaatsvindt.

4. De openbaarmaking, bedoeld in het eerste lid, geschiedt niet eerder dan nadat tien werkdagen zijn verstreken na de dag waarop het besluit aan belanghebbende bekend is gemaakt.

5. Bij de openbaarmaking wordt vermeld of tegen een besluit tot oplegging van een bestuurlijke boete een rechtsmiddel is ingesteld dan wel of daartoe de mogelijkheid bestaat.

6. Indien wordt verzocht om een voorlopige voorziening als bedoeld in artikel 8:81 van de Algemene wet bestuursrecht, wordt de openbaarmaking opgeschort totdat de voorzieningenrechter een uitspraak heeft gedaan.

7. Indien de openbaarmaking, bedoeld in het eerste lid, in strijd is of zou kunnen komen met het doel van het toezicht op de naleving van

hoofdstuk 1a dat door de toezichthouders wordt uitgeoefend, blijft openbaarmaking achterwege.

E

In artikel 31, tweede lid, wordt voor “en” ingevoegd “29c”.

ARTIKEL II. WIJZIGING VAN DE WET ALLOCATIE ARBEIDSKRACHTEN DOOR INTERMEDIARIS

De Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs wordt als volgt gewijzigd:

A

Aan artikel 1, eerste lid, wordt onder vervanging van de punt aan het einde van onderdeel g door een puntkomma, een onderdeel toegevoegd, luidende:

h. *arbeidsmarktdiscriminatie*: verboden onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd als bepaald bij en krachtens de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid of de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen.

B

In hoofdstuk 2 worden na artikel 4 drie artikelen ingevoegd, luidende:

Artikel 4a Werkwijze werving en selectie

1. Degene die arbeidsbemiddeling verricht beschikt over een werkwijze die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie. Uit de werkwijze blijkt dat de procedure of procedures van werving en selectie zijn gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar zijn, en systematisch zijn ingericht.

2. De werkwijze wordt toegepast en bevat in het licht van het eerste lid maatregelen waaruit blijkt dat in ieder geval wordt voldaan aan de volgende vereisten:

a. het hanteren van objectieveerbare functie-eisen en de consequente toepassing daarvan;

b. het verkrijgen van vergelijkbare informatie van kandidaten die bijdraagt aan een objectieve vergelijking van kandidaten;

c. de wijze van toetsing en weging alsmede de beoordelingscriteria zijn relevant en objectief.

3. Bij de toepassing van de werkwijze kan worden afgeweken van hetgeen is vermeld in de werkwijze met betrekking tot de verplichtingen die voortvloeien uit het tweede lid, onderdelen a tot en met c, indien hiertoe een gerechtvaardigd belang bestaat. Dit belang dient te worden onderbouwd, voor zover mogelijk vooraf in de werkwijze.

4. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de werkwijze.

5. Personeel dat vanwege zijn functie bij arbeidsbemiddeling inhoudelijk betrokken is, wordt geïnformeerd over voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie en de maatregelen uit de werkwijze.

6. Onder een betrekking als bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan een stage die onderdeel uitmaakt van een onderwijsprogramma.

7. Degene die arbeidsbemiddeling verricht legt de werkwijze en de daarbij behorende maatregelen schriftelijk of elektronisch vast en past de werkwijze en de maatregelen aan zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring of professionele dienstverlening daartoe aanleiding geeft.

Artikel 5 Vergewisplicht

1. Als degene die arbeidsbemiddeling verricht anderen dan zijn personeel zijn werkzaamheden laat uitvoeren, vergewist hij zich ervan dat die ander over een werkwijze beschikt die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie. Uit de werkwijze blijkt dat de procedure of procedures van werving en selectie zijn gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar zijn, en systematisch zijn ingericht.

2. Degene die arbeidsbemiddeling verricht neemt een document in zijn administratie op waaruit blijkt dat hij heeft voldaan aan de verplichtingen, bedoeld in het eerste lid. Deze documenten worden bewaard tot ten minste drie jaren na het einde van het kalenderjaar waarin de werkzaamheden van de ander zijn beëindigd .

3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de in dit artikel bedoelde verplichtingen.

Artikel 6 Assessment en overige vaststelling geschiktheid

Onder arbeidsbemiddeling als bedoeld in de artikelen 4a en 5 wordt mede verstaan het in verband met arbeidsbemiddeling vaststellen van de geschiktheid van een werkzoekende door beoordeling van zijn kennis, inzicht of vaardigheden.

C

In artikel 7b wordt “artikel 4, onderscheidenlijk artikel 12, eerste of tweede lid,” vervangen door “artikel 4, 4a, vierde lid, 5, derde lid, 12, eerste of tweede lid, 12bb, vierde lid, onderscheidenlijk 12bc, derde lid,”.

D

In hoofdstuk 3 worden na artikel 12a drie artikelen ingevoegd, luidende:

Artikel 12bb Werkwijze werving en selectie

1. Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt beschikt over een werkwijze die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie. Uit de werkwijze blijkt dat de procedure of procedures van werving en selectie zijn gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar zijn, en systematisch zijn ingericht.

2. De werkwijze wordt toegepast en bevat in het licht van het eerste lid maatregelen waaruit blijkt dat in ieder geval wordt voldaan aan de volgende vereisten:

a. het hanteren van objectiveerbare functie-eisen en de consequente toepassing daarvan;

b. het verkrijgen van vergelijkbare informatie van kandidaten die bijdraagt aan een objectieve vergelijking van kandidaten;

c. de wijze van toetsing en weging alsmede de beoordelingscriteria zijn relevant en objectief.

3. Bij de toepassing van de werkwijze kan worden afgeweken van hetgeen is vermeld in de werkwijze met betrekking tot de verplichtingen die voortvloeien uit het tweede lid, onderdelen a tot en met c, indien hiertoe een gerechtvaardigd belang bestaat. Dit belang dient te worden onderbouwd, voor zover mogelijk vooraf in de werkwijze.

4. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de werkwijze.

5. Personeel dat vanwege zijn functie bij de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten inhoudelijk betrokken is, wordt geïnformeerd over voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie en de maatregelen uit de werkwijze.

6. Onder een betrekking als bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan een stage die onderdeel uitmaakt van een onderwijsprogramma.

7. Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt legt de werkwijze en de daarbij behorende maatregelen schriftelijk of elektronisch vast en past de werkwijze en de maatregelen aan zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring of professionele dienstverlening daartoe aanleiding geeft.

Artikel 12bc Vergewisplicht

1. Als degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt anderen dan zijn personeel zijn werkzaamheden laat uitvoeren, vergewist hij zich ervan dat die ander over een werkwijze beschikt die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie. Uit de werkwijze blijkt dat de procedure of procedures van werving en selectie zijn gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar is, en systematisch is ingericht.

2. Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt neemt een document in zijn administratie op waaruit blijkt dat hij heeft voldaan aan

de verplichtingen, bedoeld in het eerste en tweede lid. Deze documenten worden bewaard tot ten minste drie jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de werkzaamheden van de ander zijn beëindigd.

3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de in dit artikel bedoelde verplichtingen.

Artikel 12bd Assessment en overige vaststelling geschiktheid

Onder het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, bedoeld in de artikelen 12bb en 12bc, wordt mede verstaan het in verband met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten vaststellen van de geschiktheid van een arbeidskracht door beoordeling van zijn kennis, inzicht of vaardigheden.

E

Artikel 14b, eerste lid, onderdeel a, komt te luiden:

a. 4a, 5, 7a, eerste lid, 12bb of 12bc;

F

In artikel 15, eerste lid, wordt “met uitzondering van artikel 7a” telkens vervangen door “met uitzondering van de artikelen 4a, 5, 7a, 12bb en 12bc”.

G

In artikel 15b, eerste lid, wordt “De door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 13, eerste lid, of 18, eerste lid, maken” vervangen door “Onverminderd artikel 15c maken de door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 13, eerste lid, of 18, eerste lid,”.

H

Aan hoofdstuk 4 wordt een artikel toegevoegd, luidende:

Artikel 15c. Openbaarmaking van door toezicht op de naleving verkregen gegevens voorkoming arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie

1. De door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 13, eerste lid, of 18, eerste lid, maken het feit dat een bestuurlijke boete is opgelegd wegens overtreding van deze wet als bedoeld in artikel 16 voor zover het het niet naleven van de artikelen 4a, 5, 12bb en 12bc betreft openbaar teneinde de naleving van deze wet te bevorderen en inzicht te geven in het uitvoeren van toezicht op de naleving van deze artikelen.

2. Bij de openbaarmaking, bedoeld in het eerste lid, is artikel 5.1, eerste lid, onderdelen c, d, en e, en tweede lid, onderdeel f, van de Wet open overheid van overeenkomstige toepassing.

3. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot de openbaar te maken gegevens, waaronder de mogelijke reactie van een belanghebbende in verband met de openbaarmaking van zijn gegevens, de termijn waarop deze gegevens beschikbaar worden gesteld en de wijze waarop de openbaarmaking plaatsvindt.

4. De openbaarmaking, bedoeld in het eerste lid, geschiedt niet eerder dan nadat tien werkdagen zijn verstreken na de dag waarop het besluit aan belanghebbende bekend is gemaakt.

5. Bij de openbaarmaking wordt vermeld of tegen een besluit tot oplegging van een bestuurlijke boete een rechtsmiddel is ingesteld dan wel of daartoe de mogelijkheid bestaat.

6. Indien wordt verzocht om een voorlopige voorziening als bedoeld in artikel 8:81 van de Algemene wet bestuursrecht, wordt de openbaarmaking opgeschort totdat de voorzieningenrechter een uitspraak heeft gedaan.

7. Indien de openbaarmaking, bedoeld in het eerste lid, in strijd is of zou kunnen komen met het doel van het toezicht op de naleving van deze artikelen dat door de door Onze Minister aangewezen ambtenaren wordt uitgeoefend, blijft openbaarmaking achterwege.

I

Aan het begin van hoofdstuk 5 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 15d. Eis tot naleving

1. De door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 13, eerste lid, kunnen aan degene die arbeidsbemiddeling verricht of aan degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt een eis stellen betreffende de wijze waarop een of meer bepalingen gesteld bij of krachtens deze wet moeten worden nageleefd.

2. Een eis vermeldt van welke bepalingen hij de wijze van naleving voorschrijft en bevat de termijn waarbinnen eraan moet zijn voldaan.

3. Degene die arbeidsbemiddeling verricht of degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt is verplicht om aan de eis te voldoen.

J

Artikel 16 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:

1. Als overtreding wordt aangemerkt het niet naleven van de bij of krachtens deze wet vastgestelde verplichtingen, bedoeld in de artikelen 4a, eerste, tweede, derde lid, tweede zin, vijfde en zevende lid, 5, eerste

en tweede lid, 7a, eerste en tweede lid, 12bb, eerste, tweede, derde lid, tweede zin, vijfde en zevende lid, en 12bc, eerste en tweede lid.

2. In het tweede lid wordt “artikel 7b” vervangen door “de artikelen 4a, vierde lid, 5, derde lid, 7b, 12, eerste en tweede lid, 12bb, vierde lid, en 12bc, derde lid,” en wordt “dat artikel” vervangen door “die artikelen”.

ARTIKEL III. WIJZIGING VAN DE WET AANPAK SCHIJNCONSTRUCTIES

In het in artikel V, onderdeel A, voorgestelde artikel 29b, eerste lid, van de Wet aanpak schijnconstructies wordt “artikel 7” vervangen door “de artikelen 7 en 29c”.

ARTIKEL IV. EVALUATIE

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zendt binnen vijf jaar na de inwerkingtreding van artikel I, onderdeel B, van deze wet aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

ARTIKEL V. INWERKINGTREDING

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld.

ARTIKEL VI. CITEERTITEL

Deze wet wordt aangehaald als: Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren die zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,