

Conceptwetsvoorstel toezicht discriminatievrije werving en selectie

Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op voorkoming van discriminatie in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht discriminatievrije werving en selectie)

Alzo Wij in overweging genomen hebben dat het wenselijk is om aanvullende maatregelen te nemen ter voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie, dat werkgevers, degenen die arbeidsbemiddeling verrichten en degenen die arbeidskrachten ter beschikking stellen een belangrijke rol in spelen in de voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie en dat zij daarom verplicht worden bij aanbidding en vervulling van openstaande betrekkingen over een werkwijze te beschikken die gericht is op voorkoming van discriminatie in het proces van werving en selectie;

Artikel I. Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet

De Arbeidsomstandighedenwet wordt als volgt gewijzigd:

A

Onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel I, van artikel 1, derde lid, door een puntkomma, wordt een onderdeel toegevoegd, luidende:

m. 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 nieuw hoofdstuk ingevoegd, luidende:

Hoofdstuk 1a. Voorkoming arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie

Artikel 2a Werkwijze werving en selectie

1. De werkgever beschikt bij de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking over een werkwijze die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie en legt de werkwijze schriftelijk vast.

2. De werkgever neemt in het kader van de werkwijze, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, doeltreffende maatregelen en voert deze uit. Hij is daarbij in ieder geval gehouden:

a. werknemers die vanwege hun functie bij de aanbidding van betrekkingen en vervulling van openstaande betrekkingen inhoudelijk betrokken zijn, te informeren over voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie en de maatregelen;

b. in de op schrift gestelde werkwijze de maatregelen die hij heeft genomen om te voldoen aan de verplichtingen, bedoeld in artikel 2b, eerste en tweede lid, te vermelden, voor zover die artikelonderdelen op hem van toepassing zijn.

3. De werkgever past de werkwijze en de maatregelen aan zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, de stand van de wetenschap of professionele dienstverlening daartoe aanleiding geeft.
4. De werkgever zorgt ervoor dat eenieder kennis kan nemen van de geldende werkwijze.
5. Onder een betrekking als bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan een stage die onderdeel uitmaakt van een onderwijsprogramma.
6. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de werkwijze.
7. Het niet naleven van de verplichtingen, bedoeld in het eerste, tweede, derde of vierde lid, wordt aangemerkt als een overtreding. Het niet naleven van de op grond van het zesde lid gestelde regels wordt als overtreding aangemerkt voor zover dit bij algemene maatregel van bestuur is bepaald.

Artikel 2b Vergewisplicht

1. Als een werkgever een ander dan zijn werknemer werkzaamheden laat uitvoeren bij de aanbidding van een betrekking of de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking, vergewist de werkgever zich ervan dat die ander over een werkwijze beschikt die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie.
2. Als de werkgever bij de aanbidding van een betrekking of de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking gebruik maakt van een geautomatiseerd systeem, vergewist hij zich ervan dat de uitkomsten voor zover hij redelijkerwijs kan beoordelen geen arbeidsmarktdiscriminatie met zich brengen.
3. De werkgever neemt een document in zijn administratie op waaruit blijkt dat hij heeft voldaan aan de verplichtingen, bedoeld in het eerste en tweede lid, en bewaart het tot ten minste drie jaren na het einde van het kalenderjaar waarin de werkzaamheden van de ander zijn beëindigd of het gebruik van geautomatiseerde systemen is beëindigd.
4. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de in dit artikel bedoelde verplichtingen.
5. Het niet naleven van de verplichtingen, bedoeld in het eerste, tweede of derde 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 algemene maatregel van bestuur is bepaald.

Artikel 2c Werving en selectie van zelfstandige

1. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de verplichting tot naleving van daarbij aangewezen voorschriften van dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen zich mede richten tot de werkgever die een opdracht verleent aan een zelfstandige.
2. Het niet naleven van de op grond van het eerste lid aangewezen voorschriften wordt als overtreding aangemerkt voor zover dit bij algemene maatregel van bestuur is bepaald.

C

In artikel 27, vijfde lid, wordt na "artikelen" ingevoegd "2a, 2b, 2c".

D

Artikel 29a wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste en tweede lid wordt “en een instelling als bedoeld in artikel 20, tweede lid,” steeds vervangen door “, een instelling als bedoeld in artikel 20, tweede lid, en andere organisaties die bij algemene maatregel van bestuur zijn aangewezen,”.

2. In het tweede lid wordt na “hun wettelijke taak” ingevoegd “of een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen taak”.

3. Aan het artikel wordt een lid toegevoegd, luidende:

6. De gegevens worden uitsluitend verstrekt door of aan andere organisaties als bedoeld in het eerste en tweede lid indien daarop pseudonimisering als bedoeld in artikel 4, onderdeel 5, van de Algemene verordening gegevensbescherming is toegepast en vervolgens onafgebroken is gecontinueerd.

E

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, zevende lid, 2b, vijfde lid, en 2c, tweede 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 10, eerste lid, onderdelen c en d, van de Wet openbaarheid van bestuur 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.

F

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

Artikel II. Wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

De Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 1, eerste lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vervanging van de punt aan het einde van onderdeel g¹ door een puntkomma, wordt aan het eerste lid 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.

2. Het tweede lid vervalt, onder vernummering van het derde en vierde lid tot tweede en derde lid.

B

Artikel 4 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het opschrift komt te luiden: **Regels voor bepaalde categorieën werkzoekenden en werkgevers en voor online arbeidsbemiddeling.**

2. Voor de tekst wordt de aanduiding "1." geplaatst.

3. Er wordt een lid toegevoegd, luidende:

2. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld voor arbeidsbemiddeling die tot stand komt met behulp van een website of voor andere vormen van onlinedienstverlening.

C

In hoofdstuk 2 worden na artikel 4 vier 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 en legt de werkwijze schriftelijk vast.

2. Degene die arbeidsbemiddeling verricht neemt in het kader van de werkwijze, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, doeltreffende maatregelen en voert deze uit. Hij is daarbij in ieder geval gehouden:

a. personeel dat vanwege zijn functie bij de arbeidsbemiddeling inhoudelijk betrokken is, te informeren over voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie en de maatregelen;

b. in de op schrift gestelde werkwijze de maatregelen die hij heeft genomen om te voldoen aan de verplichtingen, bedoeld in artikel 5, eerste en tweede lid, te vermelden, voor zover die artikelonderdelen op hem van toepassing zijn.

3. Degene die arbeidsbemiddeling verricht past de werkwijze en de maatregelen aan zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, de stand van de wetenschap of professionele dienstverlening daartoe aanleiding geeft.

¹ Zie Wet arbeidsmarkt in balans, die eerder in werking zal treden (Stb. 2019, 219 en 266).

4. Degene die arbeidsbemiddeling verricht zorgt ervoor dat eenieder kennis kan nemen van de geldende werkwijze.

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

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.

2. Als degene die arbeidsbemiddeling verricht gebruik maakt van een geautomatiseerd systeem voor arbeidsbemiddeling, vergewist hij zich ervan dat de uitkomsten voor zover hij redelijkerwijs kan beoordelen geen arbeidsmarktdiscriminatie met zich brengen.

3. Degene die arbeidsbemiddeling verricht neemt een document in zijn administratie op waaruit blijkt dat hij heeft voldaan aan de verplichtingen, bedoeld in het eerste en tweede lid, en bewaart het tot ten minste drie jaren na het einde van het kalenderjaar waarin de werkzaamheden van de ander zijn beëindigd of het gebruik van het geautomatiseerde systeem is beëindigd.

4. 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.

Artikel 7 Werving en selectie van zelfstandige

Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de verplichting tot naleving van daarbij aangewezen voorschriften van dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen zich mede richten tot degene die dienstverlening verricht in de uitoefening van beroep of bedrijf ten behoeve van een opdrachtgever, een zelfstandige, dan wel beiden, inhoudende het behulpzaam zijn bij het zoeken van zelfstandigen onderscheidenlijk opdrachten voor zelfstandigen, waarbij de totstandkoming van een overeenkomst tot opdracht naar burgerlijk recht wordt beoogd.

D

In artikel 7b wordt "artikel 4 onderscheidenlijk artikel 12, eerste of tweede lid," vervangen door "artikel 4, eerste of tweede lid, 4a, vijfde lid, 5, vierde lid, 7, 12, eerste of tweede lid, 12b, vijfde lid, onderscheidenlijk 12c, vierde lid,".

E

In hoofdstuk 3 worden na artikel 12a² drie artikelen ingevoegd, luidende:

Artikel 12b Werkwijze werving- en selectie

1. Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt beschikt over een werkwijze die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie en legt de werkwijze schriftelijk vast.

² Zie Wet arbeidsmarkt in balans, die eerder in werking zal treden.

2. Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt neemt in het kader van de werkwijze, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, doeltreffende maatregelen en voert deze uit. Hij is daarbij in ieder geval gehouden:

a. personeel dat vanwege zijn functie bij het ter beschikking stellen van arbeidskrachten inhoudelijk betrokken is, te informeren over voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie en over de maatregelen;

b. in de op schrift gestelde werkwijze de maatregelen die hij heeft genomen om te voldoen aan de verplichtingen, bedoeld in artikel 12c, eerste en tweede lid te vermelden, voor zover die artikelonderdelen op hem van toepassing zijn.

3. Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt past de werkwijze en de maatregelen aan zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, de stand van de wetenschap of professionele dienstverlening daartoe aanleiding geeft.

4. Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt zorgt ervoor dat eenieder kennis kan nemen van de geldende werkwijze.

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

Artikel 12c 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.

2. Als degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt gebruik maakt van een geautomatiseerd systeem voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, vergewist hij zich ervan dat de uitkomsten voor zover hij redelijkerwijs kan beoordelen geen arbeidsmarktdiscriminatie met zich brengen.

3. 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, en bewaart het tot ten minste drie jaren na het einde van het kalenderjaar waarin de werkzaamheden van de ander zijn beëindigd of het gebruik van het geautomatiseerde systeem is beëindigd.

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

12d Assessment en overige vaststelling geschiktheid

Onder het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, bedoeld in de artikelen 12b en 12c, 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 14a wordt als volgt gewijzigd:

1. In het opschrift van het artikel vervalt "met bestuursorganen".

2. In het eerste lid wordt na "Bestuursorganen" ingevoegd "en ieder ander die bij algemene maatregel van bestuur is aangewezen".

3. In het tweede lid wordt na "andere bestuursorganen" ingevoegd "en ieder ander die bij algemene maatregel van bestuur is aangewezen" en wordt na "hun wettelijke taak" ingevoegd "of een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen taak".

3. Aan het artikel wordt een lid toegevoegd, luidende:

6. De gegevens worden uitsluitend verstrekt door of aan andere organisaties of anderen als bedoeld in het eerste en tweede lid, indien daarop pseudonimisering als bedoeld in artikel 4, onderdeel 5, van de Algemene verordening gegevensbescherming is toegepast en vervolgens onafgebroken is gecontinueerd.

F

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

a. artikel 4a, 5, 7a, eerste lid, 12b of 12c; .

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 de artikel 16, eerste lid, voor zover het het niet naleven van de artikelen 4a, 5, 7, 12b en 12c 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 10, eerste lid, onderdelen c en d, van de Wet openbaarheid van bestuur 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

Artikel 16 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:

1. Als overtreding worden aangemerkt het niet naleven van de bij of krachtens deze wet vastgestelde verplichtingen, bedoeld in de artikelen 4a, eerste, tweede, derde en vierde lid, 5, eerste, tweede en derde lid, 7a, eerste en tweede lid, 12b, eerste, tweede, derde en vierde lid, en 12c, eerste, tweede en derde lid.

2. In het tweede lid wordt "artikel 7b" vervangen door "de artikelen 4, tweede lid, 4a, vijfde lid, 5, vierde lid, 7, 7b, 12b, vijfde lid, en 12c, vierde 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. Citeertitel

Deze wet wordt aangehaald als: Wet toezicht discriminatievrije werving en selectie.

Artikel VI. Inwerkingtredingsbepaling

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. Bij koninklijk besluit kan voor ondernemingen waarin in de regel minder dan 50 personen werkzaam zijn een ander tijdstip worden vastgesteld waarop daarbij bepaalde onderdelen van artikel I in werking treden.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

T. van Ark