

Vergaderjaar 2022–2023

**35 673**

**Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie)**

**Nr. 26**

**AMENDEMENT VAN HET LID VAN BAARLE TER VERVANGING VAN DAT GEDRUKT ONDER NR. 12<sup>1</sup>**

Ontvangen 14 maart 2023

De ondergetekende stelt het volgende amendement voor:

In artikel I, onderdeel B, wordt het voorgestelde artikel 2a als volgt gewijzigd:

1. Na het zevende lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

7a. In afwijking van het zevende lid geldt de verplichting tot schriftelijke vastlegging wel voor werkgevers voor wie in de regel ten hoogste 25 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.

2. In het achtste lid wordt «of zevende lid, tweede zin,» vervangen door «zevende lid, tweede zin, of lid 7a».

**Toelichting**

Het wetsvoorstel eist van werkgevers dat zij – bij de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking – over een werkwijze beschikken die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie. Voor werkgevers met meer dan 25 werknemers moet deze werkwijze op schrift worden gesteld. Een werkgever met minder dan 25 werknemers moet wel de werkwijze hebben maar hoeft deze niet schriftelijk vast te leggen. Zoals in artikel 2a, zevende

<sup>1</sup> Vervanging in verband met een wijziging in de toelichting.

lid, van het wetsvoorstel staat omschreven, kan de toezichthouder voor deze werkgevers alsnog als eis tot naleving stellen dat deze werkwijze op schrift wordt gesteld.

Dit amendement zorgt ervoor dat de werkgevers met minder dan 25 werknemers die gerechtelijk zijn veroordeeld of als er een oordeel is van het College voor de Rechten van de Mens voor het maken van verboden onderscheid, alsnog worden verplicht om hun werkwijze op schrift te stellen. Deze werkgevers hebben immers aantoonbaar geen (werkende) werkwijze tegen discriminatie. Er gaat tevens een preventieve werking uit van deze maatregel. Veroordeelde werkgevers die geen beleid hebben moeten er werk van maken en een werkwijze tegen arbeidsmarktdiscriminatie op schrift stellen. Hierdoor zullen veroordeelde werkgevers worden geactiveerd en zal er bewustwording ontstaan omtrent het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie.

Tevens voorziet dit amendement in de mogelijkheid dat de toezichthouder kan handhaven dat veroordeelde werkgevers hun werkwijze tegen arbeidsmarktdiscriminatie op schrift stellen.

Van Baarle