
Vergaderjaar 2023 – 2024

35 673

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 het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie)

I

MOTIE VAN HET LID BAKKER-KLEIN

Voorgesteld 27 februari 2024

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat:

het recht op gelijke behandeling in de Nederlandse wetgeving is verankerd, onder meer in artikel 1 van de Grondwet en in de gelijke behandelingswetten;

arbeidsmarktdiscriminatie wettelijk gezien niet is toegestaan;

arbeidsmarktdiscriminatie, ondanks pogingen tot zelfregulering, in Nederland een hardnekkig probleem blijkt te zijn;

leeftijdscriminatie ondanks onze hoogconjunctuur nog steeds de meest voorkomende vorm van arbeidsmarktdiscriminatie is;

overwegende dat:

het ondanks alle inspanningen nog steeds niet is gelukt om arbeidsmarktdiscriminatie effectief aan te pakken;

objectief werven en selecteren vanuit wetenschappelijk oogpunt doelmatig is;

de werkbaarheid van objectief werven en selecteren voor werkgevers met meer dan 250 medewerkers in pilots is vastgesteld;

met name kleinere werkgevers voldoende tijd en mogelijkheden moeten krijgen om kennis te nemen van de wettelijke verplichtingen en hun werkwijze hierop in te richten;

verzoekt de regering om gedurende twee jaar na inwerkingtreding van de wet de handhaving bij werkgevers stapsgewijs op te bouwen:

in het eerste jaar gericht op werkgevers met 250 of meer werknemers;

in het tweede jaar gericht op werkgevers met 100 of meer werknemers;

en met ingang van het derde jaar, met inachtneming van de evaluatie van de ervaringen die tot dan toe zijn opgedaan, voor werkgevers met 25 tot 100 werknemers,

en gaat over tot de orde van de dag.

Bakker-Klein