

Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

1 Wat houdt dit wetsvoorstel in?

Kort gezegd: het bevorderen van gelijke kansen bij werving en selectie, door:

De plicht om de werkwijze bij werving & selectie schriftelijk vast te leggen



Werkgevers met meer dan 25 werknemers en intermediairs moeten schriftelijk een werkwijze opstellen voor de werving en selectie van personeel om arbeidsmarktdiscriminatie (op grond van leeftijd, geslacht, migratieachtergrond, etc.) te voorkomen. De werkgever heeft de ruimte om een werkwijze op te stellen die passend is voor zijn onderneming. Er zijn echter wel bepaalde elementen waar in de werkwijze aandacht aan moet worden besteed. Deze eisen worden neergelegd in een AMvB (Algemene Maatregel van Bestuur). Mocht er een ondernemingsraad aanwezig zijn, dan heeft deze een instemmingsrecht met betrekking tot dit onderwerp. Hetzelfde geldt voor een (verplicht ingestelde) personeelsvertegenwoordiging.

De plicht om te controleren of intermediairs een schriftelijke werkwijze hebben



Voor alle werkgevers en intermediairs gaat een vergewisplicht gelden op het moment dat zij een intermediair inschakelen. Kort gezegd houdt deze plicht in dat een werkgever moet controleren of de intermediair een schriftelijke werkwijze heeft om arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie te voorkomen. Onder 'intermediair' vallen ondernemingen die zich bezig houden met:

- arbeidsbemiddeling;
- het ter beschikking stellen van arbeidskrachten; of
- het vaststellen van de geschiktheid van de arbeidskracht (bijvoorbeeld een assessmentbureau).

Regels voor intermediairs over de omgang met discriminerende verzoeken



Daarnaast worden intermediairs verplicht om een schriftelijke werkwijze te hebben voor het omgaan met discriminerende verzoeken door opdrachtgevers. Onder bepaalde omstandigheden kan voor een intermediair een plicht bestaan om een discriminerend verzoek te melden bij de Inspectie SZW.

2 Wat als ik mij niet aan deze regels houd?

De Inspectie SZW gaat toezicht houden op de naleving van de nieuwe regels. Mocht de Inspectie SZW concluderen dat de regels niet worden nageleefd, dan legt zij eerst een eis tot naleving op. Dit geeft de werkgever of intermediair de kans om alsnog een beleid op schrift te stellen, haar werkwijze te verbeteren of voortaan de vergewisplicht toe te passen. Past de werkgever of intermediair zijn werkwijze niet aan, dan kan de Inspectie SZW een boete opleggen van de vijfde categorie (€ 4.500) en deze boete openbaar maken.

3 Moet ik nu actie ondernemen?

Nee, de werkgever hoeft op dit moment nog geen actie te ondernemen. Het wetsvoorstel ligt op dit moment nog ter consultatie bij de Eerste Kamer. Naar verwachting neemt de Eerste Kamer het wetsvoorstel op korte termijn aan en treedt de wet later dit jaar in werking. De verwachting is dat werkgevers vervolgens enkele maanden de tijd krijgen om hun werkwijze op schrift te stellen.

Vragen over dit wetsvoorstel?

Neem contact op met Sarah Dekker.



Sarah Dekker

+31 6 2162 8362

s.dekker@lexence.com