Eerste Kamer der Staten-Generaal

1

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 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)

A

GEWIJZIGD VOORSTEL VAN WET

14 maart 2023

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 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 spelen in de voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie en dat zij daarom verplicht worden bij aanbieding en vervulling van openstaande betrekkingen over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie;

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

Onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel l, 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

kst-35673-A
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2023

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 beschikt bij de aanbieding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking over een werkwijze die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie. Uit de werkwijze blijkt dat de procedure van werving en selectie is gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar is, en systematisch is ingericht.

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 aanbieding van betrekkingen en vervulling van openstaande betrekkingen inhoudelijk betrokken zijn, te informeren over voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie en de maatregelen;

b. maatregelen om te voldoen aan de verplichtingen, bedoeld in artikel 2b, eerste en tweede lid, te nemen, 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. De werkgever legt de werkwijze en de daarbij behorende maatregelen schriftelijk vast. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de werkwijze.

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

8. 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.

9. Het niet naleven van de verplichtingen, bedoeld in het eerste, tweede, derde, vierde, zesde lid, eerste zin, zevende lid, tweede zin, of achtste lid wordt aangemerkt als een overtreding. Het niet naleven van de op grond van het zesde lid, tweede zin, gestelde regels wordt als overtreding

aangemerkt voor zover dit bij of krachtens algemene maatregel van bestuur is bepaald.

Artikel 2b Vergewisplicht

1. Als een werkgever een ander dan zijn werknemer werkzaamheden laat uitvoeren bij de aanbieding 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. Uit de werkwijze blijkt dat de procedure van werving en selectie is gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar is, en systematisch is ingericht.

2. Als de werkgever bij de aanbieding 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. Deze documenten worden bewaard tot ten minste drie jaar 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. In afwijking van het derde lid, eerste zin, geldt de verplichting tot schriftelijke vastlegging niet voor werkgevers voor wie in de regel ten hoogste 25 werknemers arbeid verrichten. Indien het vermoeden bestaat dat een dergelijke onderneming zich niet heeft vergewist als bedoeld in het eerste en tweede lid, kan de toezichthouder als eis tot naleving stellen dat een document wordt opgesteld ter illustratie van de vergewisplicht.

6. Het niet naleven van de verplichtingen, bedoeld in het eerste, tweede, derde lid of vijfde lid, tweede zin, 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, 2b,».

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, negende lid, en 2b, zesde 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.

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 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vervanging van de punt aan het einde van onderdeel g 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 de volgende 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 van werving en selectie is gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar is, en systematisch is ingericht.
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. maatregelen om te voldoen aan de verplichtingen, bedoeld in artikel 5, eerste en tweede lid, te nemen, 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.
4. Degene die arbeidsbemiddeling verricht zorgt ervoor dat eenieder kennis kan nemen van de geldende werkwijze.
5. Degene die arbeidsbemiddeling verricht legt de werkwijze en de daarbij behorende maatregelen schriftelijk vast. 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. Uit de werkwijze blijkt dat de procedure van werving en selectie is gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar is, en systematisch is ingericht.

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. Deze documenten worden bewaard 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 5a Meldplicht

1. Degene die arbeidsbemiddeling verricht, beschikt over een procedure hoe met verzoeken die tot arbeidsdiscriminatie leiden of vermoedelijk leiden wordt omgegaan en past deze toe.

2. Degene die arbeidsbemiddeling verricht, meldt verzoeken die ondanks het volgen van de procedure tot arbeidsmarktdiscriminatie leiden of vermoedelijk leiden bij de door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 13, eerste lid.

3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld over de in dit artikel bedoelde verplichtingen, in elk geval over de inhoud van de procedure, de voorwaarden waaronder en de termijn waarbinnen tot melding wordt overgegaan, alsmede over de gegevens die in verband met de melding worden verstrekt aan de door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 13, eerste lid.

4. De procedure is een maatregel als bedoeld in artikel 4a, tweede lid, aanhef, waarop de artikelen 4a, tweede, derde, en vijfde, en 5, eerste lid, eerste zin, derde en vierde lid, van overeenkomstige toepassing zijn.

Artikel 6 Assessment en overige vaststelling geschiktheid

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

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, tweede zin, 5, vierde lid, 5a, derde lid, 12, eerste of tweede lid, 12b, vijfde lid, tweede zin, 12c, vierde lid, onderscheidenlijk 12ca, derde lid,».

E

In hoofdstuk 3 worden na artikel 12a de volgende 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. Uit de werkwijze blijkt dat de procedure van werving en selectie is gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar is, en systematisch is ingericht.

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. maatregelen om te voldoen aan de verplichtingen, bedoeld in artikel 12c, eerste en tweede lid te nemen, 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. Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt legt de werkwijze en de daarbij behorende maatregelen schriftelijk vast. 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. Uit de werkwijze blijkt dat de procedure van werving en selectie is gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar is, en systematisch is ingericht.

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. Deze documenten worden bewaard tot ten minste drie jaar 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 12ca Meldplicht

1. Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt, beschikt over een procedure hoe met verzoeken die tot arbeidsmarktdiscriminatie leiden of vermoedelijk leiden wordt omgegaan en past deze toe.

2. Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt, meldt verzoeken die ondanks het volgen van de procedure tot arbeidsmarktdiscriminatie leiden of vermoedelijk leiden bij de door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 13, eerste lid.

3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld over de in dit artikel bedoelde verplichtingen, in elk geval over de inhoud van de procedure, de voorwaarden waaronder en de termijn waarbinnen tot melding wordt overgegaan, alsmede over de gegevens die in verband met de melding worden verstrekt aan de door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 13, eerste lid.

4. De procedure is een maatregel als bedoeld in artikel 12b, tweede lid, aanhef, waarop de artikelen 12b, tweede, derde, en vijfde, en 12c, eerste lid, eerste zin, derde en vierde lid, van overeenkomstige toepassing zijn.

Artikel 12d Assessment en overige vaststelling geschiktheid

Onder het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, bedoeld in de artikelen 12b, 12c en 12ca, 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.

F

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.

G

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

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

Ga

In artikel 15, eerste lid, wordt «met uitzondering van artikel 7a» telkens vervangen door «met uitzondering van de artikelen 4a, 5, 5a, 7a, 12b, 12c en 12ca».

H

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,».

I

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, 5a, 12b, 12c en 12ca 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.

J

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.
4. Een eis kan worden gesteld tot naleving van de artikelen 4a, 5, 5a, 12b, 12c en 12ca.

K

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, vierde lid en vijfde lid, eerste zin, 5, eerste, tweede en derde lid, 5a, eerste en tweede lid, 7a, eerste en tweede lid, 12b, eerste, tweede, derde, vierde lid en vijfde lid, eerste zin, 12c, eerste, tweede en derde lid en 12ca, eerste en tweede lid.

2. In het tweede lid wordt «artikel 7b» vervangen door «de artikelen 4, eerste en tweede lid, 4a, vijfde lid, tweede zin, 5, vierde lid, 7b, 12, eerste en tweede lid, 12b, vijfde lid, tweede zin, 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. 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,