

Vergaderjaar 1992-1993

22 581

Voorstel van wet van het lid Rosenmöller c.s. betreffende de bevordering van evenredige arbeidsdeelname van allochtonen (Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen)

Nr. 5

GEWIJZIGD VOORSTEL VAN WET

9 november 1992

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses 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, gezien de achterstandspositie van allochtonen op de arbeidsmarkt, de evenredige arbeidsdeelname van allochtonen te bevorderen;

Zo is het, dat Wij, de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder:

a. Onze Minister: Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

b. werknemer: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is genomen, dan wel is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn;

c. onderneming: elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin door werknemers arbeid wordt verricht; bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt nader geregeld welke eenheden voor de toepassing van deze wet als een als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband moeten worden beschouwd;

d. werkgever: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming in stand houdt of beheert, waarin in de regel tenminste 35 werknemers arbeid verrichten;

e. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;

f. allochtonen: degenen die zich komend van elders in Nederland hebben gevestigd en hun kinderen.

2. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde worden werknemers geacht in een onderneming arbeid te verrichten, wanneer zij in die onderneming werkzaam zijn uit hoofde van een met de betrokken werkgever gesloten arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of krachtens een aanstelling in openbare dienst door de werkgever. Personen die in meer dan één onderneming van dezelfde werkgever werkzaam zijn worden geacht uitsluitend werkzaam te zijn in die onderneming van waaruit hun werkzaamheden worden geleid.

HET BEVORDEREN VAN EVENREDIGE VERTEGENWOORDIGING

Artikel 2

1. De werkgever is verplicht te streven naar evenredige vertegenwoordiging binnen zijn onderneming van personen die behoren tot bij algemene maatregel van bestuur aan te wijzen doelgroepen van allochtonen.

2. Van evenredige vertegenwoordiging als bedoeld in het eerste lid is sprake indien het aandeel van personen uit de doelgroepen binnen de onderneming verhoudingsgewijze overeenkomt met hun aandeel in de regionale beroepsbevolking. Daarbij wordt rekening gehouden met kwalificatie- en geschiktheidseisen.

Artikel 3

Teneinde aan de in artikel 2 omschreven verplichting te kunnen voldoen zal de werkgever:

- a. onderzoeken in hoeverre de uitvoering van zijn aanstellings-, bevorderings- en ontslagbeleid, alsmede de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in zijn onderneming de deelname van personen uit de aangewezen doelgroepen aan het arbeidsproces binnen zijn arbeidsorganisatie belemmert;
- b. voorzover nodig maatregelen nemen om de belemmeringen als bedoeld onder a weg te nemen, en ook overigens zulke maatregelen nemen om de deelname van personen uit de aangewezen doelgroepen aan het arbeidsproces binnen zijn arbeidsorganisatie te bevorderen.

DOELGROEPEN EN REGISTRATIE

Artikel 4

1. Bij algemene maatregel van bestuur wordt tweejaarlijks bepaald welke groepen van allochtonen voor de toepassing van deze wet als doelgroepen zullen gelden.

2. De werkgever houdt, teneinde te kunnen voldoen aan de verplichtingen voortvloeiend uit artikel 5, eerste lid, en artikel 9, eerste lid, een afzonderlijke personeelsregistratie bij waarin geen andere persoonsgegevens van de werknemer worden opgenomen dan:

- a. naam en voorletter(s);
- b. geboorteland;
- c. geboorteland van de ouders;
- d. het, uit de gegevens onder b en c voortvloeiende, al dan niet behoren tot de doelgroepen van deze wet;
- e. het functieniveau;
- f. het al dan niet werkzaam zijn op basis van een volledige dienstbetrekking of aanstelling.

3. De in het tweede lid bedoelde personeelsregistratie wordt voor geen ander doel gebruikt dan voor het voldoen aan de verplichtingen die deze wet stelt. De werkgever voldoet aan zijn rapportageplicht in niet op natuurlijke personen herleidbare vorm.

4. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld ter uitwerking van het tweede lid.

HET OPSTELLEN VAN EEN OPENBAAR SCHRIFTELIJK VERSLAG

Artikel 5

1. De werkgever is verplicht jaarlijks een schriftelijk verslag inzake de vertegenwoordiging van personen uit de doelgroepen binnen zijn onderneming in het voorafgaande kalenderjaar op te stellen en dit openbaar te maken.

2. De openbaarmaking geschiedt door neerlegging van een volledig in de Nederlandse taal gesteld exemplaar van het schriftelijke verslag ten kantore van de Kamer van Koophandel en Fabrieken in de plaats waar de onderneming feitelijk is gevestigd.

3. Indien de werkgever een onderneming in stand houdt welke, in overeenstemming met de Handelsregisterwet (Stb. 1984, 353), niet in het handelsregister is ingeschreven, geschiedt de openbaarmaking door neerlegging bij een nader door Onze Minister te bepalen bestuurslichaam.

4. Bij het schriftelijk verslag wordt een accountantsverklaring omtrent de juistheid van de gegevens gevoegd.

Artikel 6

1. Uiterlijk op 1 juni van het kalenderjaar volgend op het jaar waarop het schriftelijk verslag betrekking heeft, moet de werkgever het schriftelijk verslag met de daarbij behorende verklaring van de accountant op de in artikel 5, eerste en tweede lid, voorgeschreven wijze openbaar hebben gemaakt.

2. Iedere Kamer van Koophandel en Fabrieken, dan wel het ingevolge artikel 5, derde lid, aangewezen bestuurslichaam verstrekt desgevraagd aan Onze Minister een opgave van de werkgevers welke niet of niet volledig aan hun verplichting tot neerlegging als bedoeld in artikel 5, eerste lid, hebben voldaan.

3. De werkgever is verplicht om het verslag als bedoeld in artikel 5, alsmede de daaraan ten grondslag liggende gegevens nog gedurende minimaal vijf jaren, nadat het jaar is verstreken waarop het verslag betrekking heeft, te bewaren.

Artikel 7

1. Het schriftelijke verslag als bedoeld in artikel 5, eerste lid, van deze wet bevat tenminste de volgende gegevens over het kalenderjaar waarop het verslag betrekking heeft:

a. de sector waarbinnen de onderneming werkzaam is en de feitelijke plaats van vestiging van de onderneming;

b. het aantal per 31 december van het verslagjaar in de onderneming werkzame werknemers, het aantal werknemers in de onderneming dat per die datum werkzaam is op basis van een volledige dienstbetrekking of aanstelling, alsmede de mate waarin personen behorende tot de doelgroepen daarin zijn vertegenwoordigd;

c. het aantal personen dat door de werkgever in het verslagjaar is aangenomen of aangesteld, of waarmee de arbeidsverhouding is

beëindigd en de mate waarin personen behorende tot de doelgroepen daarin zijn vertegenwoordigd;

d. een toelichting op de onder b en c genoemde gegevens, alsmede een opgave van de maatregelen die de werkgever in het verslagjaar genomen heeft om de in artikel 2 genoemde verplichting te realiseren;

e. een weergave van de gevolgtrekkingen die de werkgever heeft gemaakt naar aanleiding van de onder b en c genoemde gegevens.

2. Onze minister kan nadere regels stellen met betrekking tot de inrichting van het in artikel 5 bedoelde verslag.

OPENBAARHEID

Artikel 8

Het verslag als bedoeld in artikel 5 is voor een ieder ter inzage ten kantore van het handelsregister of ten kantore van het ingevolge artikel 5, derde lid, aangewezen bestuurslichaam, waar de werkgever ingevolge deze wet zijn schriftelijk verslag moet neerleggen. Artikel 30 van de Handelsregisterwet (Stb. 1984, 353) is van overeenkomstige toepassing.

HET OPSTELLEN VAN EEN TAAKSTELLEND WERKPLAN

Artikel 9

1. De werkgever is verplicht om ten behoeve van de uitvoering van het onder artikel 2 en 3 gestelde jaarlijks een taakstellend werkplan op te stellen. Het taakstellend werkplan wordt vastgesteld na overleg met de ondernemingsraad of het bij of krachtens de wet voor zijn onderneming ingestelde medezeggenschapsorgaan. Voor zover er voor de onderneming geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld wordt het taakstellend werkplan door de werkgever vastgesteld.

2. Dit taakstellend werkplan bevat ten minste:

a. een beschrijving van het aanstellings-, bevorderings- en ontslagbeleid, en, voorzover in het kader van deze wet van belang, van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, alsmede van de daarin gelegen belemmeringen voor personen uit de doelgroepen om binnen de onderneming arbeid te verrichten of te gaan verrichten;

b. een weergave van de functieniveaus binnen de onderneming en het percentage personen uit de doelgroepen dat binnen elk van deze functie-niveau's werkzaam is;

c. de streefcijfers die de werkgever zich in het komende jaar of de komende jaren stelt en de maatregelen die hij voornemens is te nemen, teneinde de doelstelling van evenredige vertegenwoordiging binnen zijn onderneming te realiseren.

3. De werkgever is verplicht om een taakstellend werkplan als bedoeld in het eerste lid nog gedurende vijf jaren, nadat het jaar is verstreken waarop het betrekking heeft, te bewaren.

4. De werkgever is desgevraagd verplicht een afschrift van het taakstellend werkplan ter beschikking te stellen van het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening binnen welk gebied de onderneming van de werkgever is gevestigd.

STRAFBEPALINGEN

Artikel 10

1. Het niet voldoen aan een bij of krachtens artikel 5, artikel 6, eerste en derde lid, artikel 7, eerste lid of artikel 9, vierde lid, opgelegde verplichting is verboden.

2. Het is verboden een bij deze wet verplicht gesteld verslag bij de Kamer van Koophandel en Fabrieken of het ingevolge artikel 5, derde lid, aangewezen bestuurslichaam neer te leggen in de wetenschap dat de daarin gepubliceerde gegevens onjuist zijn.

3. De in het eerste lid bedoelde strafbare feiten zijn overtredingen. Het in het tweede lid bedoelde strafbare feit is een misdrijf.

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 11

Onze Minister zendt binnen twee jaar na het inwerkingtreden van deze wet en vervolgens jaarlijks aan de Staten-Generaal een verslag over de wijze waarop zij is toegepast.

WIJZIGINGEN IN ANDERE WETTEN

Artikel 12

Aan artikel 1, onder 1, van de Wet op de economische delicten (Stb. 1950, K 258) wordt toegevoegd: «De Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen, artikel 10, eerste en tweede lid.»

Artikel 13

De Wet op de ondernemingsraden (Stb. 1971, 54) wordt als volgt gewijzigd:

1. In artikel 28, derde lid wordt «alsmede de inschakeling van gehandicapte werknemers» vervangen door «alsmede de inschakeling van gehandicapte en allochtone werknemers».

2. Aan het slot van artikel 35a, eerste lid, onder g wordt de punt vervangen door een komma en wordt toegevoegd: «tenzij deze gegevens betrekking hebben op allochtone werknemers.»

SLOTBEPALINGEN

Artikel 14

Deze wet kan worden aangehaald als Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen.

Artikel 15

Deze wet treedt in werking met ingang van een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip en vervalt vijf jaren na de dag van inwerkingtreding.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren wie zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,