

## **Voor de medezeggenschap interessant! Let op: instemmingsrecht voor de OR.**

Eerst het wetsvoorstel '**Toezicht gelijke kansen werving & selectie**' om arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie van nieuwe medewerkers te voorkomen.

Uitgangspunt: werkgevers moeten bewuster bezig zijn met het voorkomen van discriminatie bij de werving en selectie van nieuwe werknemers. Er moet actief en concreet beleid hierop gevoerd worden.

Er komt een verplichting voor werkgevers met meer dan 25 werknemers en intermediairs (arbeidsbemiddelaars, denk aan uitzendbureaus of payrollbedrijven) om beleid op schrift te hebben voor werving en selectie waarbij kansgelijkheid wordt gegarandeerd. Er mag geen verboden onderscheid, bijvoorbeeld op grond van geslacht of geloofsovertuiging, worden gemaakt. Om dit ook in de praktijk te brengen zullen organisaties passende maatregelen moeten nemen.

De wervingsprocedure moet gebaseerd zijn op vastgestelde en relevante functie-eisen en inzichtelijk, controleerbaar en systematisch ingericht zijn. Daarnaast volgt binnenkort een Nota van Wijziging vanuit de minister, waardoor wellicht voor intermediairs een aanvullende meldplicht zal ontstaan voor het omgaan met discriminerende verzoeken vanuit opdrachtgevers. De praktijk zal moeten uitwijzen hoe dat beleid eruit komt te zien.

Dit wetsvoorstel is relevant voor werkgevers en zeker ook voor ondernemingsraden. Invoeren van deze werkwijze, die dus voor werkgevers met een ondernemingsraad verplicht wordt, is een besluit tot vaststelling van een regeling op het gebied van aanstellingsbeleid als bedoeld in art. 27 lid 1 sub e WOR. Ieder besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van de werkwijze is instemmingsplichtig. Het wetsvoorstel zal waarschijnlijk negen maanden na publicatie van de wet in werking treden: het is dus nog geen wet maar een voorstel!

De directie zal die tijd moeten gebruiken om alvast met ondernemingsraden in gesprek te gaan over hoe zij invulling willen geven aan hun verplichtingen uit dit wetsvoorstel. Dit is dus ook voor ondernemingsraden een belangrijk moment om mee te denken over het tegengaan van discriminatie binnen de eigen onderneming. En als de directie niet beweegt, zet het dan als OR op de agenda en grijp je kans!

## Het tweede wetsvoorstel is '**Verplichtstelling vertrouwenspersoon ongewenst gedrag op de werkvloer**'.

Het verplicht aanstellen van een vertrouwenspersoon ongewenst gedrag. De kranten staan al een tijd vol met verhalen over misstanden en discussies over de verantwoordelijkheid van de verschillende partijen. Een van de aandachtspunten daarbij is de rol van een vertrouwenspersoon binnen een organisatie, waar slachtoffers van ongewenst gedrag vertrouwelijk bij terecht kunnen voor advies en ruggenspraak. De meeste mensen zullen dit wetsvoorstel direct associëren met (seksuele) intimidatie op de werkvloer. Hoewel dat de directe aanleiding vormt voor de hele maatschappelijke discussie, trekt de wetgever het ongewenst gedrag wel breder. Daaronder wordt ook pesten, discriminatie of agressie op de werkvloer geschaard.

Het wetsvoorstel verplicht de werkgever een vertrouwenspersoon aan te nemen (binnen of van buiten de organisatie). Deze krijgt een aantal vaste taken toebedeeld, zoals opvangen, begeleiden en adviseren van de werknemer, geven van gevraagd en ongevraagd advies aan de werkgever, geven van voorlichting ter zake van ongewenste omgangsvormen. En ook het jaarlijks rapporteren aan de ondernemingsraad. Om dit allemaal te kunnen doen, krijgt de vertrouwenspersoon een aantal faciliteiten. De vertrouwenspersoon krijgt een afgeschermd mailadres en budget om wanneer nodig een externe spreekruimte te reserveren. Ook mag de vertrouwenspersoon niet uit hoofde van die functie worden benadeeld en krijgt dezelfde ontslagbescherming geniet als leden van de ondernemingsraad.

En ook hier kansen voor de ondernemingsraad om zich in de discussie te mengen. De organisatie met betrekking tot de vertrouwenspersoon is een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden betreft. En dus instemmingsplichtig op grond van art. 27 lid 1 sub d WOR. De ondernemer zal dus de discussie met de ondernemingsraad aan moeten gaan over hoe de

positionering van de vertrouwenspersoon binnen de onderneming het best tot zijn recht komt. Als de instemmingsaanvraag komt, denk dan aan de facilitering van de Vertrouwenspersoon: hoeveel uur, welke scholing vindt de OR noodzakelijk? En als de directie niet in beweging komt: zet het onderwerp op de agenda! Het is immers verplicht.

De ondernemingsraad kan controleren hoe een en ander verloopt door de jaarlijkse rapportage van de vertrouwenspersoon. Opnieuw kansen voor de medezeggenschap!

Het wetsvoorstel **Wet werken waar je wilt** is op 5 juli **aangenomen** door de tweede kamer. Dit voorstel wijzigt de wet Flexibel werken.

Het wetsvoorstel stelt voor dat een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats op eenzelfde manier behandeld als een verzoek om aanpassing van de werktijd of arbeidsduur. Het doel is om werknemers meer vrijheid te geven in de verdeling tussen thuiswerken en werken op de aangewezen arbeidsplaats, en daarbij de dialoog tussen werkgever en werknemer te bevorderen.

Door deze aanpassing wordt een thuiswerk- of werkplekverzoek hetzelfde behandeld als andere verzoeken inzake arbeidsduur en werktijden die kunnen worden gedaan op grond van de Wet flexibel werken.

Een verzoek tot aanpassing van de werkplek die de werknemer bij de werkgever indient, is alleen nog maar af te wijzen als *maatstaven van redelijkheid en billijkheid* daarvoor moeten wijken. In het oorspronkelijke voorstel zou de werkgever een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats alleen mogen afwijzen voor zover zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen niet verzetten. Deze formulering ziet slechts op de (zwaarwegende) belangen van de werkgever en omvat niet een afweging tussen de belangen van de werkgever enerzijds en die van de werknemer anderzijds

De werknemer moet een gedegen motivering aanvoeren bij zijn verzoek om wijziging van de arbeidsplaats.

De belangenafweging is in de eerste plaats aan de werkgever. Die moet beoordelen of zijn belangen naar redelijkheid en billijkheid opwegen tegen de belangen van de werknemer, daarbij alle omstandigheden van het geval betreffend.

Het wetsvoorstel moet nu nog naar de Eerste Kamer.