

CNV-position paper over wetsvoorstel vertrouwenspersonen

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2018 van TNO/CBS blijkt dat zo'n 16% van de werknemers op de werkvloer te maken heeft met ongewenste omgangsvormen van collega's of leidinggevenden. Het gaat hierbij om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Daarnaast heeft ook nog bijna 6% van de werknemers te maken met discriminatie op de werkvloer. Een vertrouwenspersoon kan werknemers helpen bij het voorkomen of verminderen van de psychosociale arbeidsbelasting die daardoor kan ontstaan.

Volgens de NEA 2018 zegt 1 op de 6 werknemers toegang te hebben tot een vertrouwenspersoon. Werknemers kunnen als ze op hun werk door de werkgever, collega's of klanten onheus bejegend worden naar de vertrouwenspersoon met een klacht. De vertrouwenspersoon moet dus bekend zijn in de organisatie en laagdrempelig te benaderen zijn.

Het CNV ondersteunt het wetsvoorstel tot het wettelijk verplicht stellen van een vertrouwenspersoon. Dit schept duidelijkheid aan werkgevers en werknemers. De Inspectie SZW handelt in de beoordeling van het preventiebeleid bij psychosociale arbeidsbelasting ernaar alsof de vertrouwenspersoon verplicht is.

Een wettelijke verplichting tot het hebben van een vertrouwenspersoon haalt naar de mening van het CNV de nu geldende vrijblijvendheid eraf. Een werkgever zal ook moeten nadenken over het faciliteren van de vertrouwenspersoon, de vertrouwenspersoon bekendheid en positie geven in het bedrijf, zijn bereikbaarheid, zowel fysiek als digitaal, de voorlichting aan ingehuurde flexkrachten zodat zij weten dat ze terecht kunnen bij de vertrouwenspersoon, etc. Daarnaast moet er eenduidigheid komen in de eisen die aan een vertrouwenspersoon worden gesteld en moet er één erkende opleiding tot vertrouwenspersoon komen.

Het CNV maakt zich zorgen over de toegang van flexwerkers tot de vertrouwenspersoon. Veel flexwerkers weten niet dat ze terecht kunnen bij de vertrouwenspersoon van de inlenende werkgever. De inlenende werkgever neemt doorgaans niet de moeite om hen dit te vertellen. Ook zouden ze met hun klacht terecht moeten kunnen bij de vertrouwenspersoon van het uitzendbureau, al kent deze de specifiek werksituatie van de uitzendkracht onvoldoende. Vaak zijn flexwerkers ook niet in de positie om naar de vertrouwenspersoon toe te stappen vanwege het uitzendbeding. Het CNV krijgt signalen dat uitzendkrachten die teveel klagen als lastig ervaren worden en dit kan in het slechtste geval het einde van het werk betekenen. Het CNV is van mening dat zowel het uitzendbureau als de inlenende werkgever verplicht zijn om de uitzendkrachten informatie te verstrekken over de toegang tot de vertrouwenspersoon.

Het CNV ziet het wetsvoorstel als een goede stap vooruit. Dit betekent dat iedere werknemer straks toegang heeft tot de vertrouwenspersoon, meestal een vertrouwenspersoon in dienst van de onderneming zelf, maar bij kleine ondernemingen gaat het wellicht om toegang tot vertrouwenspersoon buiten de organisatie. Het CNV realiseert zich dat het wetsvoorstel een financiële of administratieve lastenverzwaring betekent voor met name de kleine ondernemers. Het CNV zou graag zien dat in het uiteindelijke wetsvoorstel hier zoveel mogelijk rekening mee gehouden wordt.

Tot slot doet het CNV de aanbeveling om in aanvulling op dit wetsvoorstel na te denken over het instellen van een interne en externe vertrouwenspersoon in grote ondernemingen. Dit omdat de interne vertrouwenspersoon soms toch onder druk wordt gezet door de ondernemer, te dicht tegen het management aanzit of onvoldoende goed en veilig benaderbaar is voor werknemers. Werknemers zouden in die voorkomende gevallen een keuze moeten hebben; de klacht melden bij de interne vertrouwenspersoon of bij de externe vertrouwenspersoon.