



Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland en AWWN bij internetconsultatie op het conceptwetsvoorstel Vertrouwenspersonen

VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN onderschrijven het doel van de indieners dat het zeer wenselijk is dat werknemers, zowel voor henzelf als voor werkgevers, zo min mogelijk te maken krijgen met deze ongewenste omgangsvormen. Het bestrijden van ongewenste omgangsvormen als pesten, discriminatie en seksuele intimidatie is een gezamenlijke opgave van werkgevers en werknemers en van de samenleving. Immers een bedrijf en de mensen die er werken zijn onderdeel van de samenleving.

Bestrijden van ongewenste omgangsvormen vereist brede aanpak

Het bestrijden van ongewenste omgangsvormen kan op verschillende manieren worden vormgegeven in een bedrijf, passend bij de omvang, sector en werkwijze: bijvoorbeeld via gedragscodes, klachtenregeling met een onafhankelijke klachtencommissie, permanente aandacht van leidinggevenden die ook de werknemers aanspreken op gedrag, bewustwording, etc. Het bestrijden van ongewenste omgangsvormen vereist een brede aanpak, die in onderling overleg tussen werkgever en werknemers tot stand komt. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon kan zeker bijdragen; veel bedrijven doen dat. Een verplichting daartoe miskent de bijdrage van vele andere middelen waaronder die van bewustwording bij medewerkers en commitment van de leiding, die in feite veel belangrijker zijn.

Het wetsvoorstel miskent het uitgangspunt van de Arbowet van gezamenlijke verantwoordelijkheid werkgevers en werknemers

Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor het gezond en veilig werken en voor de invulling in de eigen organisatie of branche. De Arbeidsomstandighedenwet geeft algemene doelen en biedt werkgevers en werknemers de ruimte om binnen de kaders van de wet verdergaande afspraken op maat te maken. De Arbowet is dus een kaderwet. Dit betekent dat er geen middelvoorschriften, maar doelvoorschriften in staan. Werkgevers en werknemers mogen samen zelf bepalen hoe ze aan de gestelde normen voldoen.

Daarvoor is gekozen, omdat werkgevers en werknemers het werk en de werkprocessen in hun onderneming of sector kennen en daarmee het beste kunnen bepalen hoe aan de wettelijke doelen voldaan kan worden.

De vertrouwenspersoon kan met dit wetsvoorstel meer invloed uitoefenen op het beleid van de organisatie rondom ongewenste omgangsvormen. Dit betekent dat een andere invulling wordt gegeven aan de wijze waarop werkgevers, samen met werknemers, invulling geven aan de uitwerking van de verplichtingen van de Arbeidsomstandighedenwet.

Een verplichting tot het aanstellen van een vertrouwenspersoon is in strijd met het karakter van deze wet en ondergraaft daarmee de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

Effecten voor het mkb

Verder menen we dat voor het midden- en kleinbedrijf het aanstellen van een vertrouwenspersoon disproportioneel is, gelet op de genoemde uren en uurtarieven die in het wetsvoorstel genoemd worden. Het helpt dat een vertrouwenspersoon op brancheniveau kan worden aangesteld, maar dat verandert niets aan de kosten ervan. Het gaat om de praktijk op de werkvloer in kleinere ondernemingen en om het voorkomen van ongewenst gedrag. Brancheorganisaties voorzien in bewustwordingsprogramma's en hulpmiddelen om daaraan te werken. Ook dat brengt kosten met zich mee. Het zou jammer zijn als de focus zich gaat verleggen op het aanstellen van een vertrouwenspersoon en voor deze programma's minder ruimte is.

Evaluatie arbowet

Overigens vindt nu ook de evaluatie van de Arbeidsomstandighedenwet plaats. Of er een andere benadering van de (sociale) veiligheid - die het hoe in plaats van het wat voorschrijft in plaats van de meer praktische wijze waarop de Arbeidsomstandighedenwet gebaseerd is - op de werkplek nodig is, zou moeten blijken uit de evaluatie van de Arbeidsomstandighedenwet. Daarom is dit wetsvoorstel, los van wat men van de inhoud vindt, prematuur.

Tot slot leven we nu in uitzonderlijke omstandigheden. Veel ondernemers staat het water aan de lippen; andere ondernemers zijn enorm druk bezig om Nederland te laten functioneren. We vragen ons af of het nu de tijd is om deze wetswijziging te bespreken.

Om deze redenen zijn VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN tegen het wetsvoorstel om de vertrouwenspersoon verplicht te stellen en een uitgebreide uitwerking van zijn taken en bevoegdheden op te nemen in de Arbeidsomstandighedenwet.

In de bijlage worden deze punten nader toegelicht

BIJLAGE bij internetconsultatie op het conceptwetsvoorstel Vertrouwenspersonen

Beoogd doel van het wetsvoorstel

Het wetsvoorstel heeft tot doel:

- Het tot stand brengen van een sociaal veilige werkomgeving en een duurzaam veilige werkcultuur, waarbij de rol en de positie van de vertrouwenspersoon moet worden versterkt.
- Het recht op toegang voor iedere werknemer, die te maken heeft met ongewenste omgangsvormen, tot een vertrouwenspersoon.
- Het versterken van de adviserende positie van de vertrouwenspersoon.

Concreet leidt het conceptwetsvoorstel tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet op in hoofdzaak de volgende punten:

- Aan de Arbeidsomstandighedenwet wordt een artikel 13a toegevoegd, dat regelt, dat iedere werknemer zich kan wenden tot een vertrouwenspersoon. De werkgever heeft verder de plicht deze persoon intern of extern aan te wijzen. Tenslotte moet de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging instemmen met de keuze en positionering.
- Het wetsvoorstel is beperkt tot werkgevers en werknemers en niet van toepassing op vrijwilligersorganisaties zonder betaalde medewerkers en zzp'ers.

Het Burgerlijk Wetboek

- Vertrouwenspersonen genieten ontslagbescherming voor zover het hun functioneren als vertrouwenspersoon betreft.

Verder regelt het wetsvoorstel een aantal basistaken van de vertrouwenspersoon:

- Het opvangen, begeleiden en adviseren van de werknemer en zo nodig doorverwijzen naar een professionele hulpverlenende instantie of hulpverlener.
- Het bemiddelen bij conflicten, zo nodig door het inschakelen van een deskundige of bemiddelaar.
- Het adviseren over en behulpzaam zijn bij eventueel verder te nemen stappen door de werknemer en verlenen van nazorg.
- Het signaleren van knelpunten in de uitvoering van het beleid, het verstrekken van inlichtingen over de mogelijkheden tot voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen.
- Het geven van gevraagd of ongevraagd advies aan de werkgever ter zake van bedoelde ongewenste omgangsvormen.
- Het geven van voorlichting ter zake van ongewenste omgangsvormen.
- Het jaarlijks uitbrengen van een verslag van bevindingen aan de werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Om deze taken uit te kunnen voeren, krijgt de vertrouwenspersoon een aantal wettelijke bevoegdheden. Zo wordt de vertrouwenspersoon bevoegd bij alle werknemers en organen van

het bedrijf of de inrichting inlichtingen te vragen dan wel documenten op te vragen en in te zien, die op een melding van ongewenste omgangsvormen.

Onze reactie

Daarbij hebben VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN het volgende overwogen.

- Alle werkgevers, klein of groot, zijn op grond van de Arbeidsomstandighedenwet wettelijk verplicht een veilige werkomgeving te bieden aan hun werknemers, ook als het gaat om pestgedrag, discriminatie, intimidatie (psychosociale arbeidsbelasting).
- Het aanstellen van een vertrouwenspersoon is een mogelijkheid om invulling te geven aan deze verplichting, maar er zijn ook andere mogelijkheden. Hierbij kan worden gewezen op de handreiking gedragscode vertrouwenspersonen.
- Het is positief als bedrijven een vertrouwenspersoon aanstellen. Ongeveer de helft van de bedrijven doet dat ook al. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) blijkt dat verzuim met als aanleiding ongewenst gedrag door leidinggevenden, collega's en/of derden al jaren tussen de 2,1% en 2,4% van het totale verzuim ligt (Bron NEA 2007 t/m 2017 (TNO/CBS)).
- Met name voor kleinere bedrijven is het verplicht aanstellen van een vertrouwenspersoon een disproportionele last. De verplichte wettelijke aanstelling gemoeide financiële lasten wegen zwaar. Zo zijn de kosten van een basisabonnement € 300 tot € 750. De kosten voor inzet van een vertrouwenspersoon bedraagt tussen € 80 en 130 euro per uur en de (bij)scholing bedraagt € 1500,-. Verder wordt in het wetsvoorstel gesproken over de nodige randvoorwaarden, die aanwezig moeten zijn om de vertrouwelijkheid te kunnen garanderen, bijvoorbeeld een budget om als het nodig is een externe spreekruimte te kunnen regelen, een beveiligde omgeving voor gespreksverslagen, een afgeschermd mailadres waar alleen de vertrouwenspersoon bij kan, en middelen om voorlichtingsmateriaal te maken. Ook dit zijn allemaal extra kosten voor de werkgever.
- Over de beoogde inzet van de vertrouwenspersoon wordt in de Memorie van Toelichting hierover het volgende opgemerkt:
"Hoeveel uren een interne vertrouwenspersoon kwijt is aan zijn taak, hangt sterk af van de grootte van de organisatie en de aard en ernst van de meldingen. Meldingen kosten tijd, dan moet de medewerker alles uit handen kunnen laten vallen. De basisactiviteiten als overleg en voorlichting zijn goed in de schatten, voor meldingen is dat lastiger. Tussen de 2 uur en 8 uur per week is een goed uitgangspunt. Vertrouwenspersonen moeten verder voldoende ruimte krijgen voor de vervulling van de functie, inclusief bij- en nascholing en intervisie.
Verder kan het geven van incidentele of periodieke voorlichting aan werknemers en/of management nuttig zijn, bijvoorbeeld in het kader van een preventieve aanpak. Dat kan op eigen initiatief gebeuren, maar ook op verzoek van de werkgever of werknemers. Van een vertrouwenspersoon mag tenslotte worden verwacht dat hij of zij inzicht geeft in de verrichte activiteiten. Dat gebeurt middels een jaarverslag aan de werkgever en medezeggenschap, indien aanwezig."
De hier beoogde inzet in tijd is voor veel, met name kleine, werkgevers een onevenredig zware financiële last.
- De rollen die de vertrouwenspersoon krijgt, zijn nogal divers: het begeleiden van medewerkers ook bij volgende stappen, nazorg verlenen, maar ook adviseren over beleid.
- Nu de huidige Arbeidsomstandighedenwet wordt geëvalueerd is het ongewenst om op voorhand alweer allerlei nieuwe verstrekkende verplichtingen in die wet op te nemen, terwijl er ook geen signalen zijn dat een dergelijke aanpassing van de wet op korte termijn nodig, laat staan noodzakelijk is.

- Het inzetten van een vertrouwenspersoon vraagt juist om maatwerk, bewustwording en praktische informatie en voorlichting in plaats van weer een nieuwe wettelijke verplichting.
- Een vertrouwenspersoon kan eerst goed functioneren wanneer daarvoor draagvlak is onder werkgever en werknemers. Een wettelijke verplichting draagt niet bij aan dat draagvlak en dreigt daarmee een formaliteit te worden in plaats van een bijdrage te leveren aan het bestrijden van ongewenst gedrag op de werkvloer.

Toegang tot een vertrouwenspersoon.

- Volgens onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar het functioneren van vertrouwenspersonen zegt een ruime meerderheid van de werknemers, dat zij de mogelijkheid al hebben om een vertrouwensarts in te schakelen. Met name grotere bedrijven hebben een vertrouwenspersoon. Verder heeft een aantal branches een vertrouwenspersoon aangesteld.
- Bijna 1,2 miljoen mensen krijgen op hun werk te maken met pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie of agressie, maar niet is aangetoond, dat bedrijven dit alleen zouden kunnen oplossen door middel van een wettelijk verplicht aangestelde vertrouwenspersoon. Werkgevers moeten de mogelijkheid houden om via een maatwerk aanpak de voor hun meest effectieve maatregelen te kunnen treffen.