



Betreft: internetconsultatie Wet vertrouwenspersonen

Reactie van de FNV op het voorstel van wet van het lid Renkema tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon

De Wet vertrouwenspersonen is op 12 maart 2020 ter consultatie voorgelegd. De FNV maakt graag van de gelegenheid gebruik om te reageren op dit wetsvoorstel. Het wetsvoorstel, dat iedere werknemer een wettelijk recht geeft op toegang tot een vertrouwenspersoon, draagt bij aan het voorkomen en terugdringen van ongewenst gedrag op de werkvloer en geeft ruimte aan nazorg. Verder versterkt het de positie en de onafhankelijkheid van vertrouwenspersonen. Bovendien sluit het wetsvoorstel aan bij de stand der wetenschap en techniek wat betreft het voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting en beleid te voeren om discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten tegen te gaan. De FNV steunt het wetsvoorstel en geeft hieronder nog een aantal aanbevelingen.

Brede aanpak ongewenste omgangsvormen

De FNV onderschrijft het belang van het verplicht aanstellen van een of meerdere vertrouwenspersonen. Het verplicht aanstellen van een vertrouwenspersoon zou volgens de FNV wel nadrukkelijk deel uit moeten maken van een brede aanpak van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer. Zo'n aanpak bestaat bijvoorbeeld uit preventieve maatregelen (een gedragscode, gezonde werkdruk, diversiteit in de organisatie), een onafhankelijke klachtencommissie en klachtenregeling, opvang, begeleiding en nazorg voor slachtoffers en aanpak van daders.

Onafhankelijke positie

Regelmatig krijgt de FNV signalen binnen dat vertrouwenspersonen onder druk worden gezet door werkgevers of soms zelfs bedreigd worden met ontslag. Of dat vertrouwenspersonen te dicht bij de directie staan. De instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging op de keuze voor de vertrouwenspersoon en diens positionering draagt bij aan de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersoon (zoals beschreven in het wetsvoorstel, Artikel 13a lid 4). Hiermee wordt een groot knelpunt in de huidige wetgeving aangepakt. Ook de toevoeging *'De werknemer, bedoeld in het tweede lid, wordt uit hoofde van een juiste functievervulling niet benadeeld in diens positie in het bedrijf of de inrichting. Artikel 21, vierde zin, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.'* draagt bij aan de onafhankelijke positie en rol van vertrouwenspersonen.

Kwaliteit en deskundigheid

Een ander groot knelpunt is de kwaliteit en deskundigheid van vertrouwenspersonen. In verhouding zijn verbazend veel vertrouwenspersonen onvoldoende opgeleid¹. Eisen aan scholing én bijscholing zullen ervoor zorgen dat werknemers verzekerd zijn van een betere begeleiding dan tot nu toe het geval is. Dit kan gerealiseerd worden door (bij)scholing aan een gekwalificeerd opleidingsinstituut verplicht te stellen. In het huidige wetsvoorstel komt dit onvoldoende naar voren.

¹ Uit onderzoek van de Beleidsonderzoekers, uitgevoerd in opdracht van het ministerie SZW blijkt dat 68 procent geen opleiding heeft gevolgd (Vertrouwenspersonen in arbeidsorganisaties. Onderzoek naar de positie en rol van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen. De beleidsonderzoekers, 2018)

Aanpak op branche- en sectorniveau

Wel geeft het wetsvoorstel ruimte om op branche- of sectorniveau vertrouwenspersonen aan te stellen. Dat biedt perspectief voor alle werkenden, met name ook voor werkenden bij kleine organisaties. Uit de praktijk blijkt dat juist zij kwetsbaar zijn omdat vertrouwenspersonen in kleine(re) organisaties vaak aangesteld zijn door alleen de directie (zonder instemming van werknemers) of te afhankelijk zijn van de werkgever.

Samenvattend

De FNV hecht veel waarde aan een brede aanpak van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer. De aanpak moet gericht zijn op het voorkomen en terugdringen van ongewenst gedrag en goede opvang, begeleiding en nazorg voor slachtoffers en aanpak van daders. Een vertrouwenspersoon aanstellen maakt onderdeel uit van zo'n brede aanpak. Het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon acht de FNV zinvol als er aan meerdere voorwaarden voldaan wordt. De vertrouwenspersoon moet gekozen worden door de werknemers (1), de vertrouwenspersoon krijgt ontslagbescherming (2), de vertrouwenspersoon moet opgeleid en bijgeschoold worden aan een gecertificeerd opleidingsinstituut (3), de vertrouwenspersoon moet goed en makkelijk benaderbaar zijn (4), de vertrouwenspersoon moet onafhankelijk zijn (5).

Dit wetsvoorstel draagt in grote mate bij aan het terugdringen van ongewenste omgangsvormen en kan daarom rekenen op steun van de FNV.