

Vergaderjaar 2021–2022

35 592

Voorstel van wet van het lid Maatoug tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon

Nr. 6

MEMORIE VAN TOELICHTING ZOALS GEWIJZIGD NAAR AANLEIDING VAN HET ADVIES VAN DE AFDELING ADVISERING VAN DE RAAD VAN STATE

I. ALGEMEEN

1. Inleiding

Ruim een miljoen mensen krijgen op hun werk te maken met pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie of agressie.¹ Ongewenste omgangsvormen doen zich op veel werkvloeren voor en hebben grote invloed op de werksfeer en de gezondheid van werknemers. Het is daarmee zeer wenselijk dat werknemers, zowel voor henzelf als voor hun werkgevers, zo min mogelijk te maken krijgen met deze ongewenste omgangsvormen. Het lukt echter nog onvoldoende om ongewenst gedrag op de werkvloer te verminderen. Al jaren blijft het aantal werknemers dat hier mee te maken krijgt ongeveer even groot en is er beperkte vooruitgang in de maatregelen die werkgevers nemen om een veilige werkplek te creëren.

Vertrouwenspersonen spelen een belangrijke rol in het voorkomen en beperken van de impact van ongewenste omgangsvormen. De mogelijkheid om in vertrouwen, in een veilige omgeving, als melder je verhaal te kunnen doen, leidt tot de-escalatie en minder verzuim.² Op dit moment heeft niet iedere werknemer toegang tot een vertrouwenspersoon, en hebben vertrouwenspersonen vaak een onvoldoende stevig verankerde positie in de organisatie.

Iedere werknemer heeft recht op een sociaal veilige werkomgeving. Met dit wetsvoorstel beoogt de initiatiefnemer iedere werknemer een wettelijk recht op toegang tot een vertrouwenspersoon te geven. Daarnaast beoogt de initiatiefnemer met dit wetsvoorstel de positie van de vertrouwenspersoon in de organisatie te versterken. Dit wetsvoorstel draagt daarmee bij aan het terugdringen van ongewenst gedrag op de werkvloer en het creëren van een veilige werkomgeving voor alle werknemers.

¹ TNO & CBS (2020), Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

² De Beleidsonderzoekers (2018), Vertrouwenspersonen in arbeidsorganisaties, p. 34

2. Aanleiding en achtergrond

2.1 Probleemschets

2.1.1 Ongewenste omgangsvormen op de werkvloer

Een hoogleraar die vrouwelijke collega's intimideert, betast en ongepaste filmpjes stuurt.³ Een traumachirurg die verbaal agressief en intimiderend gedrag vertoont.⁴ Het zijn twee recente voorbeelden van ongewenst gedrag dat jarenlang kon voortduren. Het meest recente en veelbesproken voorbeeld is het vermeende seksueel grensoverschrijdende gedrag dat jarenlang plaatsvond bij tv-programma *The Voice of Holland*, onder de aandacht gebracht door Tim Hofman in zijn YouTube-serie BOOS.⁵ Eerder al vertelden talloze vrouwen hun verhaal, in het kader van de #metoo-beweging. Uit recent onderzoek van CNV blijkt dat zeker twee miljoen vrouwen op hun werk te maken krijgen met seksuele intimidatie, fysiek of verbaal.⁶ Het gaat niet altijd om incidenten; regelmatig is er sprake van een bepaalde cultuur in een organisatie, waardoor overschrijdend gedrag getolereerd wordt. Het SCP deed in 2017 bijvoorbeeld onderzoek naar de machocultuur bij Defensie. De «dominante mannelijke norm» leidde daar tot negatieve ervaringen (zoals pesten, roddelen en uitsluiting) bij vrouwen, etnische minderheden en lhb-ers.⁷ Over de Nationale Politie ontstond in de zomer van 2019 grote ophef, na een brandbrief van de voormalig coach en adviseur van het politieleiderschapsprogramma Carel Boers. Hij sprak over homo- en moslimhaat, discriminatie, intimidatie van vrouwen en ander wangedrag.⁸ Onlangs nog kwam ook de sociale veiligheid in de Tweede Kamer zelf onder een vergrootglas te liggen, na verschillende incidenten.⁹

Het zijn geen op zichzelf staande voorbeelden. Zoals reeds is opgemerkt, hebben ruim een miljoen werknemers te maken met ongewenste omgangsvormen op het werk.¹⁰ Ongewenste omgangsvormen hebben een groot effect, in de eerste plaats op de betrokken werknemer. Het zorgt voor een onveilig gevoel, het maakt onzeker en kan zelfs leiden tot psychische problemen, met ziekteverzuim tot gevolg. Het komt ook voor dat slachtoffers ontslag nemen of in een arbeidsconflict met hun werkgever terechtkomen.

Ook op de organisatie hebben ongewenste omgangsvormen effect. Het kan de sfeer op de werkplek aantasten en leiden tot hoger ziekteverzuim. Uit de Arbobalans 2018 blijkt dat loondoorbetaling bij ziekte werkgevers 12 miljard euro kost, waarvan 5 miljard euro werk-gerelateerd is.¹¹ Maar ook als werknemers zich niet ziek melden, zijn zij mogelijk minder productief en kunnen ze er zelfs voor kiezen de organisatie te verlaten.

Ongewenste omgangsvormen op de werkvloer zijn geen nieuw fenomeen. Het komt overal voor en iedereen is van mening dat het zoveel mogelijk bestreden moet worden. Toch lukt dat niet voldoende. Al jaren blijft het percentage Nederlandse werknemers dat wordt geconfronteerd

³ NRC (14 mei 2019), «Bij hoogleraar B. moesten de vrouwen hakken dragen»

⁴ Volkskrant (17 mei 2019), «Ziekenhuis Twente ontslaat traumachirurg: ongepast gedrag schaafde mogelijk ook de zorg»

⁵ BOOS (2022), THIS IS THE VOICE, <https://www.youtube.com/watch?v=1idPrF17UP0>

⁶ CNV (2021), Onderzoek seksuele intimidatie werkvloer

⁷ SCP (2017), Grenzen aan de eenheid.

⁸ NRC (12 juli 2019), «Moslimfobie, intimidatie bij politie – en de top kijkt weg».

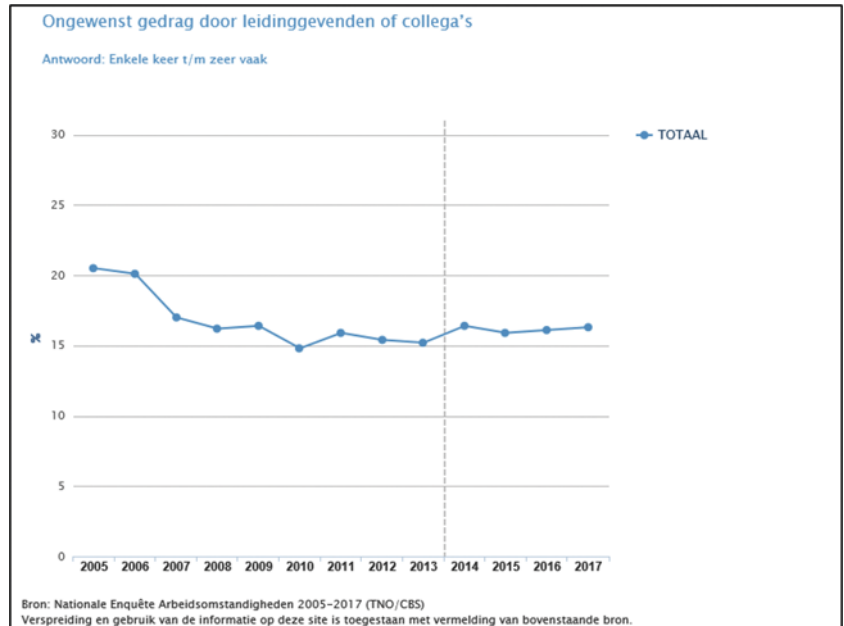
⁹ O.a. NRC (4 juni 2021), «#MeToo op het Binnenhof: jouw woord tegen dat van een Kamerlid» en NPO Radio 1 (9 maart 2021), «Seksisme op het Binnenhof: «Mooi is ze he? En ze is nog slim ook».

¹⁰ TNO & CBS (2020), Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

¹¹ <https://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/arbobalans-2018>.

met ongewenste omgangsvormen hangen op 16% (zie figuur 1). Voorlichtingscampagnes zoals «Moet toch kunnen» (2016) hebben tot nu toe onvoldoende effect gehad.

Figuur 1. Ongewenst gedrag door leidinggevend en collega's



Werknemers weten vaak niet bij wie ze terecht kunnen als ze te maken hebben met ongewenst gedrag. Meer dan een kwart van de werknemers (27,1%) geeft aan dat er niemand is op het werk die ze kunnen aanspreken over ongezond of onveilig werken, of dat ze niet weten wie dat is.¹²

2.1.2 Beleid tegen ongewenste omgangsvormen

Het is, op grond van artikel 3, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet (hierna Arbowet), primair de verantwoordelijkheid van de werkgever om zijn werknemers te beschermen tegen ongewenste omgangsvormen op de werkvloer. De werkgever moet hiertoe passende maatregelen treffen. De wetgever laat werkgevers vrij in de keuze voor deze maatregelen. De Nederlandse Arbeidsinspectie (hierna: Arbeidsinspectie) controleert of de werkgever een risico inventarisatie en -evaluatie (RI&E) met plan van aanpak heeft om het risico op ongewenste omgangsvormen te minimaliseren. De Arbeidsinspectie adviseert om in ieder geval de volgende voorzieningen te treffen:¹³

- gedragscode, waaruit duidelijk moet worden welke normen en waarden gelden op de werkvloer en wat iemand kan doen bij ongewenste omgangsvormen;
- klachtenregeling en -commissie: met onafhankelijke, deskundige en onpartijdige leden;
- opvang, begeleiding en nazorg: werknemers die te maken krijgen met ongewenste omgangsvormen, moeten na een incident opvang en begeleiding kunnen krijgen van iemand die daarvoor goed is toegerust;
- aanpakken van de dader(s): wie zich schuldig maakt aan ongewenste omgangsvormen, moet een passende maatregel opgelegd krijgen;

¹² TNO (2017), Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017, p. 72.

¹³ Inspectie SZW (nu: Nederlandse Arbeidsinspectie) (2016), Ongewenste Omgangsvormen (brochure).

- voorlichting en instructie: werknemers moeten weten wat de werkgever doet om ongewenste omgangsvormen te voorkomen, en wat ze kunnen doen als ze er mee te maken krijgen. Deze informatie moet actief worden aangeboden.

2.1.3 Vertrouwenspersonen

Naast het bovenstaande stelt de Arbeidsinspectie in haar brochure «Ongewenste omgangsvormen» dat iedere werkgever minimaal één onafhankelijke vertrouwenspersoon moet aanstellen. De werkgever mag ook één of meerdere volwaardige alternatieven kiezen, maar de Arbeidsinspectie is tot op heden nog geen volwaardige alternatieven tegengekomen. Ook uit andere bronnen blijkt dat de vertrouwenspersoon wordt gezien als belangrijk onderdeel van het beleid om ongewenste omgangsvormen tegen te gaan. In 2009 werd bijvoorbeeld een artikel op Arboportaal geplaatst waarin gesteld wordt dat «goed beleid onmogelijk lijkt als geen vertrouwenspersoon is aangesteld waar medewerkers terecht kunnen als zij last ervaren van ongewenste omgangsvormen».¹⁴ Ook in andere documenten die gepubliceerd zijn op het Arboportaal is ruim aandacht voor de vertrouwenspersoon.¹⁵ In de praktijk wordt het hebben van een vertrouwenspersoon dus al beschouwd als een verplichting.

Uit onderzoek blijkt dat dit ook als zodanig wordt ervaren: meer dan de helft van de werkgevers (53%) noemt het veronderstelde bestaan van een wettelijke verplichting tot het instellen van een vertrouwenspersoon als een van de redenen om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Ook meer dan de helft van de vertrouwenspersonen zelf (51%) denkt dat een vertrouwenspersoon wettelijk verplicht is.¹⁶

Het belang van vertrouwenspersonen

Het hebben van een vertrouwenspersoon draagt bij aan het veiligheidsgevoel in een organisatie. Sociale steun is belangrijk voor het veiligheidsgevoel tijdens het werk. Als een werknemer iets vervelends meemaakt, dan helpt het als de werknemer met zijn verhaal terecht kan bij een persoon die kan luisteren en ondersteunen.¹⁷ Uit onderzoek van TNO blijkt dat de vertrouwenspersoon een belangrijke succesfactor is bij goed beleid tegen ongewenste omgangsvormen.¹⁸ Verschillende voorbeelden laten zien dat de zichtbaarheid van een vertrouwenspersoon en een verankerde positie in de organisatie bijdragen aan succesvol beleid om ongewenste omgangsvormen tegen te gaan.

Rol van vertrouwenspersonen

Een vertrouwenspersoon is een medewerker van de organisatie (interne vertrouwenspersoon) of, als dat organisatorisch onmogelijk of onwenselijk is, een door de organisatie aangestelde derde (externe vertrouwenspersoon). Sommige organisaties hebben zowel interne als externe vertrouwenspersonen. Werknemers kunnen deze vertrouwenspersoon op vertrouwelijke basis benaderen voor een luisterend oor, advies en bijstand. Concreet houdt dit in dat de vertrouwenspersoon luistert naar de

¹⁴ Arboportaal 2009, is het wettelijk verplicht een vertrouwenspersoon aan te stellen? In: De Beleidsonderzoekers (2018), Vertrouwenspersonen in Arbeidsorganisaties, p. 15–16.

¹⁵ Zie bijvoorbeeld «maatregelen tegen seksuele intimidatie» (Maatregelen tegen seksuele intimidatie op het werk | Seksuele intimidatie | Arboportaal) en «Vertrouwenspersoon» (Vertrouwenspersoon | Arboportaal)

¹⁶ De Beleidsonderzoekers (2018), Vertrouwenspersonen in Arbeidsorganisaties, p. 21–22.

¹⁷ Schuur G. (2014) Sociale steun, collegialiteit en veiligheidsgevoel. In: Omgaan met agressie. Bohn Stafleu van Loghum, Houten. https://doi.org/10.1007/978-90-368-0691-6_9

¹⁸ TNO (2002), Gewenst beleid tegen ongewenst gedrag: Voorbeelden van goed beleid tegen ongewenste omgangsvormen op het werk.

werknemer en diens melding, en vervolgens bespreekt welke oplossingen, doorverwijzingen of vervolgstappen mogelijk zouden kunnen zijn. De vertrouwenspersoon kan op deze manier een actieve rol in de aanpak van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer hebben. De vertrouwenspersoon heeft ook een geheimhoudingsplicht.

Een vertrouwenspersoon heeft op dit moment geen wettelijk beschermde positie in de organisatie, noch moet hij of zij voldoen aan specifieke (kwaliteits-)eisen. Dit maakt dat een vertrouwenspersoon niet altijd de belangrijke rol kan vervullen die hij of zij zou moeten vervullen.¹⁹ Ten eerste is niet altijd duidelijk wat er van vertrouwenspersonen verwacht wordt, en loopt hun kwaliteit en professionaliteit sterk uiteen. De rol van vertrouwenspersoon wordt heel wisselend ingevuld, waardoor het de vraag is of vertrouwenspersonen wel voldoende doen waar zij voor worden aangesteld. Ook voor werknemers kan het onduidelijkheid opleveren als zij niet weten waarvoor zij bij een vertrouwenspersoon terecht kunnen.

Ten tweede is de positie van de vertrouwenspersoon kwetsbaar, zeker bij interne vertrouwenspersonen. Het komt voor dat de vertrouwenspersoon onder druk wordt gezet door directie of leidinggevende om (een deel van) zijn vertrouwelijkheid op te geven. Uit onderzoek blijkt dat één op de tien interne vertrouwenspersonen wel eens door de werkgever teruggefloten is na zich te hebben ingezet voor een slachtoffer van seksuele intimidatie. Bij externe vertrouwenspersonen ligt dit percentage zelfs op 23%.²⁰ Ook kan de vertrouwenspersoon in een loyaliteitsconflict komen of botst het vertrouwenswerk met zijn reguliere functie. Een vertrouwenspersoon geniet dan geen enkele vorm van bescherming, zoals de preventiemedewerker en leden van de medezeggenschap die wel kennen.

Naast het opvangen en begeleiden van medewerkers, heeft de vertrouwenspersoon ook als taak om de organisatie als geheel te informeren en adviseren. Een vertrouwenspersoon kan op basis van meldingen trends signaleren, en daarmee het bestuur van een organisatie adviseren over de aanpak van ongewenst gedrag en het voorkomen daarvan. De vertrouwenspersoon kan zo ook een belangrijke preventieve functie hebben. De effectiviteit hiervan valt of staat nu met de bereidheid van de werkgever om gehoor te geven aan de signalen en adviezen die een vertrouwenspersoon geeft. De ervaringen van vertrouwenspersonen op dit punt zijn wisselend. Sommige vertrouwenspersonen ervaren weerstand, waardoor het moeizaam is om tot een veiliger werkklimaat te komen. Anderen treffen welwillende directies die bereidheid tonen om het beleid aan te passen.

Vertrouwenspersonen in organisaties op dit moment

Op dit moment heeft de helft van de organisaties (51%) een vertrouwenspersoon. Met name bij kleine organisaties is er vaak geen vertrouwenspersoon.

¹⁹ De Beleidsonderzoekers (2018), *Vertrouwenspersonen in Arbeidsorganisaties*, p. 37–39.

²⁰ LVV & De Monitor (KRO-NCRV) (2018), *Enquête in het kader van het onderzoek Ongewenst Gedrag op de Werkvloer*.

Figuur 2. Vraag: heeft uw organisatie een vertrouwenspersoon aangesteld voor medewerkers waar zij naar toe kunnen wanneer zij ervaringen hebben met ongewenste omgangsvormen?¹

	Totaal	5 t/m 9 werkne- mers	10 t/m 49 werkne- mers	50 t/m 99 werkne- mers	100 of meer werkne- mers
Ja, reeds gedaan	51%	28%	69%	87%	92%
Nee, maar daar zijn we wel mee bezig	1%	0%	2%	5%	2%
Nee (nog) niet gedaan	46%	68%	30%	6%	7%
Weet ik niet	2%	3%	-	2%	-
Totaal percentage	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal (ongewogen N)	423	205	170	23	25

¹ De Beleidsonderzoekers (2018), Vertrouwenspersonen in Arbeidsorganisaties, p. 20.

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van 2020 komt naar voren dat 65% van de werknemers de mogelijkheid heeft om een vertrouwenspersoon te raadplegen, 23% van de werknemers niet weet of die mogelijkheid er is, en 12% de mogelijkheid niet heeft. Potentieel hebben hiermee ruim 3 miljoen werknemers nu géén toegang tot een vertrouwenspersoon.

Ook in cao's zijn lang niet altijd afspraken gemaakt over het hebben van een vertrouwenspersoon. Dit geldt maar voor 23 van de 99 grootste cao's.²¹ De afspraken die er wel zijn, verschillen per cao.

Opvallend is dat het aantal organisaties met een vertrouwenspersoon sinds 2005 niet is toegenomen. De organisaties die geen vertrouwenspersoon hebben aangesteld, hebben daar meestal (95%) nooit over nagedacht.²²

2.2 Doelstellingen

Iedere werknemer heeft recht op een sociaal veilige werkomgeving. Ongewenste omgangsvormen op het werk moeten zoveel mogelijk worden tegengaan. Het is hoog tijd dat het aantal werknemers dat te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen gaat dalen, in plaats van gelijk blijft.

Voor een duurzaam veilige werkcultuur is de toegang tot laagdrempelige ondersteuning een belangrijke voorwaarde. Onderdeel van deze laagdrempelige ondersteuning is de toegang tot een vertrouwenspersoon. Iedere werknemer zou deze toegang moeten hebben. Daarnaast moeten de rol en de positie van de vertrouwenspersonen worden versterkt, zodat zij een actieve bijdrage kunnen leveren aan het tegengaan van ongewenst gedrag op de werkvloer, zowel in concrete situaties als op beleidsmatig niveau.

Als iedere werknemer toegang heeft tot een vertrouwenspersoon en de vertrouwenspersoon een sterke positie heeft in de organisatie, kunnen ongewenste omgangsvormen op de werkvloer worden teruggedrongen.

²¹ Ministerie SZW (2019), antwoorden op feitelijke vragen nav de Begroting SZW 2020.

²² De Beleidsonderzoekers (2018), Vertrouwenspersonen in Arbeidsorganisaties, p. 20.

2.2.1 Het belang van toegang tot een vertrouwenspersoon

Iedere werknemer moet, als hij of zij te maken heeft met ongewenste omgangsvormen, terecht kunnen bij een vertrouwenspersoon. Een werknemer kan zo laagdrempelig en in vertrouwelijkheid zijn verhaal doen, en geholpen worden met mogelijke vervolgstappen. Dit kan voorkomen dat een werknemer te lang alleen met zijn verhaal blijft rondlopen, ziek wordt, of in conflict komt met zijn werkgever of collega's.

Toegang tot een vertrouwenspersoon heeft dus een positieve invloed op het welzijn van de werknemer, maar ook voor de werkgever heeft de de-escalerende werking van de vertrouwenspersoon een groot positief effect. Ziekteverzuim, rechtszaken en arbeidsconflicten kunnen worden voorkomen, omdat er tijdig aan een oplossing wordt gewerkt. Daarnaast kunnen vertrouwenspersonen een signalerende rol hebben. Op basis van meldingen die zij ontvangen kunnen zij de directie inlichten over het werkklimaat. Dit kan ongewenste omgangsvormen in de toekomst reduceren en zelfs voorkomen.

2.2.2 Het belang van het versterken van de adviserende positie van de vertrouwenspersoon

Vertrouwenspersonen kunnen verder een belangrijke rol hebben bij het reduceren en voorkomen van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer, doordat zij de directie kunnen informeren en adviseren. De effectiviteit hiervan valt of staat nu met de bereidheid van de werkgever om opvolging te geven aan de signalen en adviezen die een vertrouwenspersoon geeft. Al eerder in deze memorie van toelichting is aangegeven dat de preventieve rol van vertrouwenspersonen nog verbeterd kan worden. Hiervoor is het noodzakelijk om duidelijkere eisen en verwachtingen richting vertrouwenspersonen te formuleren, en hen een sterkere positie te geven in de organisatie.

2.3 Nut en noodzaak tot overheidsinterventie

2.3.1 Internationaalrechtelijk kader

De overheid heeft, zoals al is opgemerkt, de belangrijke taak om non-discriminatoir gedrag en veilige arbeidsomstandigheden te bevorderen en te beschermen (artikelen 1 en 19, tweede lid, Grondwet). Ook mensenrechtenverdragen bevatten ter zake bindende normen op de naleving waarvan de overheid moet toezien. Zo heeft iedere werknemer recht op een werkklimaat waarin niet wordt gediscrimineerd en waarin de werknemer zich veilig voelt. Dit recht is mondiaal onder meer gegarandeerd in artikel 6 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten en artikel 11 van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen. Onder de bescherming van het recht op arbeid vallen onder meer zaken als veilige arbeidsomstandigheden. Ook maakt het verbod op discriminatie onderdeel hiervan uit. De overheid dient maatregelen te nemen om de kwaliteit van arbeid te waarborgen. Dat betekent in de eerste plaats dat fundamentele mensenrechten, zoals het recht op respect voor de lichamelijke en geestelijke integriteit, beschermd moeten worden, ook op de werkvloer.

Ook in het Europees Sociaal Handvest is vastgelegd dat alle werknemers recht hebben op veilige arbeidsomstandigheden (de artikelen 3, 20 en 26). Verder onderstreept het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul) dat geweld tegen vrouwen, waaronder seksuele intimidatie, een schending van mensenrechten is en een vorm van discriminatie tegen vrouwen. Onder geweld tegen vrouwen wordt zowel geweld in de privésfeer als openbare ruimte verstaan, zoals seksuele intimidatie op het werk. Het Verdrag van Istanbul verplicht de overheid

onder meer om wetgevende maatregelen te treffen die de rechten van iedereen, maar vrouwen in het bijzonder, bevorderen en beschermen.

Verder heeft de Europese Unie een groot aantal richtlijnen vastgesteld op het terrein van gelijke behandeling en veilige arbeidsomstandigheden, die in Nederland zijn uitgewerkt in de gelijke behandelings- en Arbewetgeving.

2.3.2 Wettelijke verplichting en regeling op hoofdlijnen

De initiatiefnemer van dit wetsvoorstel ziet de toegang tot een vertrouwenspersoon als een recht dat iedere werknemer zou moeten hebben. Deze toegang mag niet afhangen van de welwillendheid van de werkgever. Op dit moment zijn er nog teveel werknemers die geen toegang hebben tot een vertrouwenspersoon, en dus nergens naar toe kunnen als zij te maken hebben gekregen met ongewenst gedrag. De initiatiefnemer acht dit onacceptabel.

De initiatiefnemer ziet, net als de Arbeidsinspectie, geen volwaardige alternatieven voor de vertrouwenspersoon. Er is geen andere manier te bedenken waarop een werknemer in vertrouwelijkheid zijn verhaal kan doen, bij iemand die hier speciaal voor is aangewezen, daartoe gefaciliteerd wordt en de organisatie ook kan adviseren over het beleid.

De initiatiefnemer meent dat een wettelijke verplichting en regeling op hoofdlijnen een duidelijk signaal geven richting werkgevers over het belang van het hebben van een vertrouwenspersoon. Hierbij voorziet de initiatiefnemer een zeker hefboomeffect: door de wettelijke verplichting komt er meer aandacht voor het onderwerp, waardoor meer werkgevers ook het belang zullen gaan inzien van het hebben van een vertrouwenspersoon. Daarnaast kan een regeling op hoofdlijnen meer duidelijkheid geven over wat er ter zake precies van werkgevers verwacht wordt.

Ook voor de zichtbaarheid van vertrouwenspersonen kan een wettelijke verplichting helpen: door richting werknemers te benoemen dat zij een expliciet recht hebben op toegang tot een vertrouwenspersoon, ontstaat er meer bekendheid, hetgeen de meldingsbereidheid kan vergroten.

Ten slotte krijgt de Arbeidsinspectie met dit wetsvoorstel meer rugdekking bij het toezicht en de handhaving. Dat geldt ook voor andere inspecties die toezicht houden op de Arbeidsomstandighedenwet en -regelgeving. Schaarse jurisprudentie laat zien dat het bij het ontbreken van een wettelijk kader toch lastig kan zijn een eis tot naleving betreffende de opzet of inhoud van de functie van vertrouwenspersoon bij de bestuursrechter in stand te houden.²³ Dat maakt het voor de Arbeidsinspectie nu lastig om hier gericht en effectief te handhaven. Verschillende betrokkenen geven dit ook aan.²⁴

2.3.3 Eisen aan vertrouwenspersonen

Op dit moment is het niet altijd helder wat een vertrouwenspersoon moet doen en over welke kennis en ervaring deze moet beschikken. Om te voorkomen dat het aanwijzen van een vertrouwenspersoon alleen een formele handeling wordt, acht de initiatiefnemer het noodzakelijk om in de Arbwet een aantal eisen te stellen met betrekking tot wat er van een vertrouwenspersoon wordt verwacht.

²³ Rechtbank Noord Nederland, 3 juli 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:2521.

²⁴ De Beleidsonderzoekers (2018), Vertrouwenspersonen in Arbeidsorganisaties, p. 42.

2.3.4 Wettelijke (ontslag)bescherming van vertrouwenspersonen

Onder betrokkenen in het veld (bijvoorbeeld sociale partners, arbo-diensten) en vertrouwenspersonen zelf is breed draagvlak voor een wettelijke bescherming van de vertrouwenspersoon.²⁵ Om de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersoon in de organisatie te versterken, acht de initiatiefnemer het noodzakelijk om vertrouwenspersonen vergelijkbare bescherming te geven als de preventiemedewerker en leden van de medezeggenschap. Daarmee wordt vastgelegd dat de vertrouwenspersoon door de werkgever niet belemmerd mag worden in zijn gewone functie of promotiekansen en niet vanwege zijn functioneren als vertrouwenspersoon ontslagen kan worden.

3. Het wetsvoorstel op hoofdlijnen

3.1 Wettelijke verplichting en eisen aan de vertrouwenspersoon

3.1.1 Wettelijke verplichting

De initiatiefnemer van dit wetsvoorstel kiest ervoor een artikel inzake de vertrouwenspersoon toe te voegen aan de Arbowet. Het voorgestelde artikel 13a regelt ten eerste dat iedere werknemer zich kan wenden tot een vertrouwenspersoon. De werkgever heeft de plicht deze persoon intern of extern aan te wijzen. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging moet instemmen met de keuze van de vertrouwenspersoon en diens positionering alsmede met de verlenging en beëindiging van diens aanstelling.

De reikwijdte van het toe te voegen artikel is gelijk aan de reikwijdte van de Arbowet, dat wil zeggen dat het voorstel beperkt is tot werkgevers en werknemers, en niet van toepassing is op vrijwilligersorganisaties zonder betaalde medewerkers en zzp'ers.

De initiatiefnemer neemt in het wetsvoorstel expliciet de mogelijkheid op om een externe persoon aan te wijzen als vertrouwenspersoon. Dit biedt een uitweg voor kleine organisaties die dit niet zelf intern kunnen regelen. Ook grote organisaties kunnen er overigens voor kiezen zowel een interne als externe vertrouwenspersoon aan te wijzen. Voor kleine organisaties ziet de initiatiefnemer ook mogelijkheden om dit als collectief op te pakken, bijvoorbeeld via de branchevereniging. In een aantal branches, bijvoorbeeld de Landelijke Huisartsen Vereniging en de Beveiligingsbranche, is dit al staande praktijk. Ook de constructie om op een bedrijventerrein of in een bedrijfsverzamelgebouw gezamenlijk een vertrouwenspersoon aan te stellen, wordt op dit moment al gebruikt. Ook is de initiatiefnemer gecharmeerd van de suggestie van de Adviescommissie Toetsing Regeldruk, om een algemene publieke voorziening van vertrouwenspersonen op te zetten, bijvoorbeeld als onderdeel van het SER-Arboportaal of het Steunpunt RI&E.

De initiatiefnemer is van mening dat er hiermee ook voor kleine bedrijven voldoende mogelijkheden zijn om deze wettelijke verplichting goed te implementeren. Tevens verwacht de initiatiefnemer dat een wettelijke verplichting er toe zal leiden dat er nog meer manieren zullen worden ontwikkeld, bijvoorbeeld via arbodienstverlening.

3.1.2 Taken en eisen

Voorts 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;

²⁵ De Beleidsonderzoekers (2018), Vertrouwenspersonen in Arbeidsorganisaties, p. 43.

- het zo nodig inschakelen van een deskundige of bemiddelaar bij conflicten die verband houden met ongewenste omgangsvormen;
- 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 en informatie over de inhoud van de functie van de vertrouwenspersoon en diens bereikbaarheid; en
- het jaarlijks uitbrengen van een verslag van bevindingen aan de werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

De vertrouwenspersoon moet beschikken over voldoende deskundigheid en ervaring, en moet daarin ondersteund worden door de werkgever. De initiatiefnemer acht het daarbij gewenst dat de vertrouwenspersoon enige vorm van scholing heeft gevolgd om zijn/haar taak naar behoren te kunnen vervullen. Daarbij is het belangrijk dat ook de nodige randvoorwaarden aanwezig 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.

Het wetsvoorstel bepaalt dat de werkgever de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersoon waarborgt en dat de vertrouwenspersoon zijn functie zelfstandig moet kunnen vervullen, en vanuit zijn functie niet benadeeld mag worden in zijn positie in het bedrijf of de inrichting.

Verder regelt het wetsvoorstel dat de vertrouwenspersoon een geheimhoudingsplicht heeft.

3.1.3 Integriteit- en klokkenluidersregelingen

Op 1 juli 2016 is de Wet Huis voor Klokkenluiders in werking getreden. In deze wet is vastgelegd dat de werkgever de werknemer niet mag benadelen als gevolg van het op de juiste wijze melden van een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang. Als er 50 of meer mensen werkzaam zijn binnen een organisatie, is de werkgever verplicht een procedure vast te stellen voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een dergelijke misstand.

Onderdeel van deze interne regeling kan het benoemen van een vertrouwenspersoon integriteit zijn. Hoewel in de praktijk de functies van vertrouwenspersoon *ongewenste omgangsvormen* en vertrouwenspersoon *integriteit* regelmatig worden gecombineerd, hebben beiden een verschillende rechtsgrond. Dit wetsvoorstel gaat alleen over de vertrouwenspersoon *ongewenste omgangsvormen*, ongeacht of er een maatschappelijk belang in het geding is en ongeacht de grootte van het bedrijf of de inrichting.

3.2 Wettelijke (ontslag)bescherming vertrouwenspersoon

Met een wijziging van het artikel 7:670 van het Burgerlijk Wetboek wordt ten slotte geregeld dat vertrouwenspersonen, evenals de preventiemedewerker en leden van de medezeggenschap, ontslagbescherming genieten voor zover het hun functioneren als vertrouwenspersoon betreft.

4. Gevolgen van het wetsvoorstel

4.1 Verwachte effecten

De initiatiefnemer verwacht dat onderhavig wetsvoorstel er toe zal leiden dat meer organisaties een vertrouwenspersoon zullen aanstellen. Dit betekent dat werknemers beter ondersteund worden als zij te maken krijgen met ongewenste omgangsvormen. Ook zal de vertrouwenspersoon met dit wetsvoorstel meer invloed uit kunnen oefenen op het beleid van de organisatie rondom ongewenste omgangsvormen. Dit wetsvoorstel draagt daarmee bij aan het verminderen en voorkomen van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer.

4.2 Constitutionele aspecten

Onderhavig wetsvoorstel bevordert een sociaal veilige werkomgeving door de vertrouwenspersoon verplicht te stellen en een regeling op hoofdlijnen op te nemen in de Arbeidsomstandighedenwet. Daarmee wordt bijgedragen aan goede arbeidsomstandigheden. Het wetsvoorstel kan daarmee beschouwd worden in het licht van de in artikel 19, tweede lid, van de Grondwet neergelegde opdracht aan de wetgever om regels te stellen over de bescherming van hen die arbeid verrichten, onder meer door wetgeving inzake arbeidsomstandigheden en een veilige werkomgeving. Tevens doet dit wetsvoorstel recht aan de internationale verdragen en EU-richtlijnen, zoals eerder beschreven in paragraaf 2.3.1.

4.3 Regeldruk

Het wetsvoorstel heeft financiële gevolgen voor werkgevers (artikel 44 Arbowet). Dit zal met name gelden voor de werkgevers met minder dan 50 werknemers, omdat daar vaker nog geen vertrouwenspersoon aanwezig is. Werkgevers die nog geen vertrouwenspersoon hebben, zullen die moeten aanwijzen. Met dit wetsvoorstel zijn werkgevers vrij om dit naar eigen voorkeur te organiseren. De meest minimale variant is een vertrouwenspersoon via de brancheorganisatie of een ander collectief verband. Met name voor werkgevers met weinig werknemers kan dit een goede oplossing zijn. Er zijn al verschillende branches die naar tevredenheid op deze manier werken. Voor grotere werkgevers is het vaak wel mogelijk om één of meerdere personen intern aan te wijzen. Een tussenvariant is de inhuur van een externe vertrouwenspersoon. Een combinatie van een interne en externe vertrouwenspersoon is ook mogelijk.

Externe vertrouwenspersonen hanteren een abonnement of werken op basis van een uurtarief. In een abonnement zitten de minimale werkzaamheden voor een organisatie, jaarlijks contact met bestuurders, ondernemingsraad en een voorlichtingsactiviteit. De kosten hiervan variëren van 300 tot 750 euro. Ondersteuning bij meldingen komt daar dan bij op basis van een uurtarief. Het uurtarief van de externe vertrouwenspersoon varieert van 80 tot 130 euro.

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. Bij een melding moet een medewerker alles uit zijn handen kunnen laten vallen en daar de tijd voor kunnen vrijmaken die voor de melding nodig is. 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.

Ook werkgevers die al wel een vertrouwenspersoon hebben, zullen mogelijk kosten moeten maken, omdat de vertrouwenspersoon nog niet geheel aan de wettelijke vereisten voldoet. Het zal hierbij met name gaan om kosten voor een opleiding. Een basisopleiding van 4 dagen kost ongeveer 1.500 euro. Daarnaast kan het zijn dat werkgevers kosten moeten maken voor ondersteunende faciliteiten, bijvoorbeeld voor de spreekruimte of beveiligde digitale omgeving. Overigens heeft het overgrote deel van de overheidsorganisaties al goede regelingen voor vertrouwenspersonen. Voor deze organisaties zullen er dus geen extra lasten zijn.

Omdat iedere werkgever de verplichting op zijn eigen manier zal invullen, en ook niet te voorspellen is hoe vaak de vertrouwenspersoon ingezet zal moeten worden, is het lastig om een overkoepelend kostenplaatje te maken. Desalniettemin is een grove inschatting gemaakt. De gemiddelde jaarlijkse kosten voor de kleinste bedrijven (tot 10 werknemers) zijn 100 euro en voor de (iets) grotere 710 tot 910 euro. Dit betreft bijna 95% van het bedrijfsleven. De kosten komen in totaal uit op ongeveer 18 miljoen euro.

Aantal werknemers	5–9	10–49	50–99	> 100	Totaal
Aantal bedrijven ¹	64.890	53.200	7135	8025	133.250
% zonder vp ²	68%	30%	6%	7%	–
Aantal bedrijven zonder vp	44.125	15.960	428	562	61.075
Kosten per bedrijf per jaar	€ 100	€ 710	€ 910	€ 3.000 (+ eenm € 1.500)	–
Kosten totaal	€ 4.412.500	€ 11.331.600	€ 389.480	€ 1.686.000 (+ eenm € 843.000)	€ 17.819.580 (+ eenm € 843.000)

¹ CBS Statline, 2020

² De Beleidsonderzoekers (2018), Vertrouwenspersonen in Arbeidsorganisaties, p. 20.

Bij de berekening zijn de volgende uitgangspunten gebruikt:

- Een abonnement bij een externe vertrouwenspersoon kost 500 euro per jaar, een melding kost 210 euro (op basis van 2 uur).
- Een bedrijf met minder dan 10 werknemers zal gebruik maken van een vertrouwenspersoon via een collectief verband, waardoor de kosten van een abonnement gedeeld kunnen worden. Bij dergelijke kleine bedrijven wordt uitgegaan van een melding eens per drie jaar.
- Een bedrijf met 10–50 werknemers huurt zelf een externe vertrouwenspersoon in, die gemiddeld eens per jaar een melding afhandelt.
- Een bedrijf met 50–100 werknemers huurt een externe vertrouwenspersoon in, die gemiddeld twee meldingen per jaar afhandelt.
- Een bedrijf met meer dan 100 werknemers stelt een interne vertrouwenspersoon aan, die daar gemiddeld 2 uur per week mee kwijt is. Bij een functie op hbo-niveau kost dat ongeveer 3.000 euro per jaar. Deze persoon krijgt eenmalig een opleiding van 1.500 euro.

De overige administratieve lasten voor werkgevers zijn klein. De vertrouwenspersoon moet een plek krijgen in de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). Er vanuit gaande dat de werkgever een RI&E heeft (dit is al vele jaren een wettelijke verplichting), levert dit nauwelijks extra administratie op.

5. Uitvoerings- en handhavingsaspecten

De Arbeidsinspectie heeft het voorstel getoetst op uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid. De Arbeidsinspectie heeft geoordeeld dat het initiatiefwetsvoorstel uitvoerbaar en handhaafbaar is bevonden op het aspect dat de Arbeidsinspectie kan controleren of een vertrouwens-

persoon is aangewezen. Een inhoudelijke beoordeling en toetsing (de nadere invulling van functie/taken van de vertrouwenspersoon en het functioneren in de praktijk) is thans, in ieder geval voor het bedrijfsleven, bij het vaak ontbreken van concrete normering en voorschriften (nog) niet mogelijk. De Arbeidsinspectie heeft geadviseerd de memorie van toelichting op dit punt aan te vullen. De initiatiefnemer merkt in dit verband op dat de nadere invulling van de functie/taken allereerst een verantwoordelijkheid is van de werkgever en betrokken werknemers, op microniveau in veel gevallen vertegenwoordigd via de medezeggenschap en op macroniveau door vakorganisaties. De initiatiefnemer heeft bewust gekozen voor een niet al te gedetailleerde invulling, om ook de vrijheid aan werkgevers te laten om dit op een voor hen goede manier te organiseren. Een nadere invulling zal per bedrijf landen in een personeelsreglement, en zal op onderdelen ook aangevuld kunnen worden in cao's. Gaandeweg ontstaat zo een totaalbeeld voor de verschillende bedrijfssectoren. Dit totaalbeeld kan enerzijds gebruikt worden voor het ontwikkelen van model-reglementen door de verschillende sectoren zelf. Anderzijds kan de Arbeidsinspectie dit totaalbeeld en de modellen bij zijn toezicht gebruiken als stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening (artikel 3 Arbowet).

Dit geldt ook, en waarschijnlijk nog sterker, voor het functioneren van de vertrouwenspersoon in de praktijk. Het zijn de werkgever en indien aanwezig, de medezeggenschap, die primair de keuze maken en gaan over de verlenging en beëindiging van de aanwijzing (zie voorgestelde artikel 13a, vierde en vijfde lid).

6. Advisering en consultatie

Het voorstel is ter internetconsultatie voorgelegd. Er zijn 37 reacties binnengekomen. Uit een groot deel van de reacties komt naar voren dat een vertrouwenspersoon zeker meerwaarde heeft binnen een organisatie. Een vertrouwenspersoon zorgt voor een gevoel van sociale veiligheid, op de werkvloer zowel in de verhouding medewerker-leiding als bij medewerkers onderling. Hiermee krijgen de werknemers de mogelijkheid om ongewenste omgangsvormen aan te kaarten en tegen te gaan. Er wordt aangegeven dat er vaak nog geen vertrouwenspersoon is binnen een organisatie, met name binnen kleinere organisaties. Uit de reacties komt echter ook meermaals naar voren dat een verplichte vertrouwenspersoon juist voor die kleine organisaties financiële en administratieve lasten met zich mee zouden kunnen brengen. De initiatiefnemer is zich er van bewust dat het voor kleine organisaties mogelijk meer belasting met zich mee brengt dan voor grotere organisaties. De initiatiefnemer acht de toegang tot een vertrouwenspersoon echter voor iedere werknemer van belang, ook voor werknemers van kleinere organisaties. De lasten voor de werkgever wegen wat de initiatiefnemer betreft minder zwaar dan het belang voor de werknemer. Ook is de initiatiefnemer er van overtuigd dat er ook voor kleine organisaties voldoende manieren zijn om aan deze verplichting te voldoen en dat een wettelijke verplichting er ook toe zal leiden dat er mogelijk nog meer manieren gevonden zullen worden.

Naar aanleiding van de consultatie is verder een aantal dingen verduidelijkt in de memorie van toelichting. Zo is een internationaalrechtelijk kader toegevoegd en een toelichting van het verschil tussen de vertrouwenspersoon *integriteit* en de vertrouwenspersoon *ongewenste omgangsvormen*. Voorts is in zowel het wetsvoorstel als de memorie van toelichting verduidelijkt dat de vertrouwenspersoon zelf geen bemiddelaar is, maar deze wel kan inschakelen.

II. ARTIKELSGEWIJS

Artikel I, onderdeel A

Zoals de werkgever nu al de werknemers doeltreffend moet inlichten over de wijze waarop de deskundige bijstand (preventiemedewerker, arbozorg en bedrijfshulpverlening) in het bedrijf of de inrichting is georganiseerd, zo zal dat ook moeten gebeuren met organisatie en bereikbaarheid van de vertrouwenspersoon. Daarin voorziet de aanpassing van artikel 8, eerste lid, Arbowet.

Artikel I, onderdeel B

Zoals de werknemers nu al verplicht zijn de preventiemedewerker, arbodeskundigen en arbodienst, indien nodig, bij te staan bij de uitvoering van hun verplichtingen en taken op grond van de Arbowet, zo zullen zij dat ook moeten doen bij de vertrouwenspersoon. Daarin voorziet de aanpassing van artikel 11, onderdeel f, Arbowet.

Artikel I, onderdeel C

Op grond van artikel 27, eerste lid, onderdeel d, van de Wet op de ondernemingsraden (hierna: WOR) heeft een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden de instemming van de medezeggenschap (ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging). De organisatie met betrekking tot de vertrouwenspersoon voor meldingen van werknemers over ongewenste omgangsvormen en de preventie en voorlichting ter zake vallen hieronder.

Bij de kleinere bedrijven (in de regel minder dan 50 werknemers) is vaak geen sprake van medezeggenschap. Voor dergelijke bedrijven wordt dan teruggevallen op artikel 12 Arbowet.

Voor ondernemingen waarin in de regel ten minste 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, is in de artikelen 35b en 35c WOR voorzien in de mogelijkheid van het instellen van een personeelsvertegenwoordiging. Is er een personeelsvertegenwoordiging ingesteld, dan komt die het instemmingsrecht, bedoeld in artikel 27, eerste lid, onder d, WOR, toe. In een onderneming die geen personeelsvertegenwoordiging heeft ingesteld of waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn, moet de werkgever op grond van artikel 12, derde lid, Arbowet nu al overleg voeren met de belanghebbende werknemers over enkele specifieke onderwerpen namelijk: de risico-inventarisatie en -evaluatie, de organisatie van de deskundige bijstand, arbodienst en bedrijfshulpverlening.

De aanpassing van artikel 12 voorziet erin dat ook over de organisatie met betrekking tot de vertrouwenspersoon overleg moet plaatsvinden met deze werknemers.

In dit verband wordt ook gewezen op het voorgestelde artikel 13a, achtste lid, Arbowet (Artikel I, onderdeel D) waarin wordt bepaald dat in de risico-inventarisatie en -evaluatie expliciet aandacht moet worden besteed aan het vaststellen van de in een bedrijf of de inrichting te nemen maatregelen om het naar behoren functioneren van de vertrouwenspersoon te faciliteren. Dit sluit aan bij de regeling voor de preventiemedewerker (artikel 13 Arbowet).

Artikel I, onderdeel D

Algemeen

Artikel 13a legt het bestaan van de (organisatie van de) vertrouwenspersoon vast en stelt daarbij voorwaarden. Daarbij wordt op diverse punten aangesloten bij de regeling voor de preventiemedewerker, bedoeld in artikel 13 Arbowet.

Op één punt is sprake van een duidelijk verschil. De preventiemedewerker functioneert geheel in het kader van het door de werkgever te ontwikkelen en uit te voeren arbobeleid. Primaire taken van de preventiemedewerker zijn het adviseren aan de werkgever over veilige en gezonde arbeidsomstandigheden op de werkvloer en het ondersteunen van de werkgever bij de uitvoering van het arbobeleid. Dat geldt niet voor de vertrouwenspersoon. Ongewenste omgangsvormen (van leidinggevenden of collega's) op de werkvloer zijn vaak zodanig gevoelig dat werknemers die niet via de reguliere kanalen aan de orde durven te stellen of willen stellen. Het is van belang dat de vertrouwenspersoon zich bij een melding primair opstelt in het belang van de werknemer die te maken heeft gehad met ongewenste omgangsvormen en een relatief onafhankelijke positie heeft ten opzichte van de werkgever.

Dat de vertrouwenspersoon op basis van de in het bedrijf of de inrichting dan wel elders opgedane ervaringen het management ook adviseert over het voorkomen van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer doet hier niet aan af. Uiteindelijk gaat het erom dat er op de werkvloer een sociaal veilige situatie ontstaat. Dat is in het belang van zowel de werknemers als de werkgever. Ongewenste omgangsvormen hebben overigens ongetwijfeld impact op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden op de werkvloer. In die zin is het voorkomen er van dan ook een aspect dat zeker meegenomen moet worden in het arbobeleid.

Eerste lid

De werknemer die in de arbeidssituatie is geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen, kan zich wenden tot de vertrouwenspersoon. Het moet gaan om omgangsvormen in de werksfeer. Zaken die zich afspelen in de privésfeer vallen er buiten. Dat is anders als die zaken in het verlengde liggen van gebeurtenissen in de arbeidssituatie, bijvoorbeeld als ongewenst gedrag van collega's of leidinggevenden doorgaat buiten werktijd.

De omgangsvormen dienen ongewenst te zijn. Daarbij is aangesloten bij de voorbeelden genoemd in de definitie van psychosociale arbeidsbelasting (artikel 1, derde lid, onderdeel e, Arbowet) om duidelijkheid te scheppen over de reikwijdte van de begrippen en de uniformiteit van wetgeving te versterken.

Tweede, derde, vierde en vijfde lid

De in deze leden vervatte organisatie met betrekking tot de vertrouwenspersoon is ontleend aan die van de preventiemedewerker (artikel 13 Arbowet).

Iedere werkgever moet in ieder geval beschikken over een vertrouwenspersoon. Bij grotere ondernemingen met meer werknemers en een grotere kans op meldingen moeten dat er meer zijn. Dit vloeit ook voort uit het achtste lid («[...] ... zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en worden zodanig ondersteund, dat zij de functie van vertrouwenspersoon naar behoren kunnen vervullen [...]»).

Een vertrouwenspersoon kan een eigen werknemer zijn, maar ook een externe persoon. Het derde lid biedt de mogelijkheid een of meer externe personen aan te wijzen als vertrouwenspersoon.

Het is primair aan de werkgever om met inachtneming van de in artikel 13a neergelegde hoofdlijnen te komen tot de organisatie van de vertrouwenspersoon. Zoals hierboven al is opgemerkt betreft dit een aangelegenheid in de zin van artikel 27, eerste lid, onderdeel d, WOR (regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden), die instemming behoeft van de medezeggenschap. In het vierde lid wordt dit aangevuld met een instemmingsrecht voor de OR of PV bij de keuze van de vertrouwenspersoon en diens positionering alsmede bij de verlenging en beëindiging van diens aanstelling. Er is geen instemmingsrecht als de aangelegenheid al bij cao is geregeld. Verder is bij onenigheid de kantongerechtigdheidsprocedure van artikel 27, vierde tot en met zesde lid, WOR van overeenkomstige toepassing.

Bij de kleinere ondernemingen (in de regel minder dan 50 werknemers) is vaak geen sprake van medezeggenschap. Voor dergelijke ondernemingen wordt dan teruggevallen op artikel 12 Arbwet (zie hierboven bij Artikel I, onderdeel C).

Vijfde en tiende lid

Het vijfde lid regelt de taken van de vertrouwenspersoon. Met de woorden «in ieder geval» wordt aangegeven dat het niet om een uitputtende opsomming gaat. Werkgever en medezeggenschap dan wel belanghebbende werknemers kunnen daar in onderling overleg taken aan toevoegen.

De taken genoemd onder a, b en c, houden direct verband met het zijn van aanspreekpunt voor werknemers voor wat betreft ongewenste omgangsvormen. De vertrouwenspersoon is er ter ondersteuning van de werknemer in geval van ongewenste omgangsvormen.

De taken, genoemd onder d en e, hebben een beleidsmatig karakter. Het gaat er, zoals hierboven ook al is opgemerkt, uiteindelijk om dat er een sociaal veilige situatie op de werkvloer tot stand komt. Daartoe kan de vertrouwenspersoon op basis van de in het bedrijf of de inrichting dan wel elders opgedane ervaringen het management en/of de medezeggenschap, indien aanwezig, gevraagd dan wel ongevraagd adviseren hoe ongewenste omgangsvormen aan te pakken en te voorkomen (onderdeel d). Dit advies is niet geheel vrijblijvend. De werkgever moet de vertrouwenspersoon zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren over wat hij er mee gaat doen. Wordt het advies niet of niet volledig overgenomen, dan moet de werkgever dat toelichten (zie het voorgestelde tiende lid). 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. Onderdeel e maakt dat mogelijk.

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. Bij de kleinere ondernemingen (in de regel minder dan 10 werknemers) is vaak geen sprake van medezeggenschap. Voor dergelijke ondernemingen wordt dan teruggevallen op artikel 12 Arbwet (zie hierboven bij Artikel I, onderdeel C).

Zesde en zevende lid

De in deze leden vervatte eisen van de onafhankelijke positie en het zelfstandig kunnen functioneren van de vertrouwenspersoon en het niet benadeeld mogen worden van de werknemer/trouwenspersoon in diens positie binnen het bedrijf of de inrichting zijn ontleend aan die van

de preventiemedewerker (artikel 13 Arbowet) en spreken eigenlijk voor zich. Wordt aan deze eisen niet voldaan, dan kan er geen sprake zijn van een volwaardig functioneren van de vertrouwenspersoon.

Achtste lid

In dit lid worden op hoofdlijnen de voorwaarden genoemd die de werkgever in acht moet nemen bij de organisatie van de vertrouwenspersoon.

De eerste volzin van het achtste lid is open geformuleerd omdat de deskundigheid, ervaring, uitrusting en dergelijke, die nodig zijn om de taken goed te kunnen uitvoeren van bedrijf tot bedrijf verschillen. Voor ieder bedrijf en inrichting moet de juiste deskundigheid, ervaring, uitrusting en dergelijke beschikbaar zijn. Hierbij gaat het om het zogenoemde «zorg-op-maatprincipe».

Met het oog daarop moet, net zoals dat bij de organisatie van de preventiemedewerker het geval is (artikel 13 Arbowet) op grond van de tweede volzin in de risico-inventarisatie en -evaluatie expliciet aandacht worden besteed aan het vaststellen van de in een bedrijf of inrichting te nemen maatregelen om te voldoen aan de eisen inzake deskundigheid (opleiding), ervaring, ondersteuning etc. die in de eerste volzin zijn genoemd. Hierbij zijn met name de omvang en de aard van de bedrijvigheid van belang. Aan de hand van deze informatie kan worden nagegaan of de werkgever een juiste beslissing heeft genomen over de organisatie van de bijstand en het vaststellen van de deskundigheid, de ervaring, de ondersteuning, het aantal en de beschikbare tijd van de aan te wijzen vertrouwenspersoon of -personen. Bij dat alles moet de werkgever in het bijzonder rekening houden met het vertrouwelijke karakter van de functie. Hierbij valt te denken aan 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.

Zoals reeds eerder is opgemerkt moet er vooraf overleg plaatsvinden over de organisatie van de vertrouwenspersoon met inbegrip van de keuze/aanwijzing van de vertrouwenspersoon met het medezeggenschapsorgaan of, wanneer dat ontbreekt, met de belanghebbende werknemers (de artikelen 25, 26, 27, 35b en 35c WOR en artikel 12 Arbowet). De medezeggenschap heeft bij de organisatie en keuze/aanwijzing van de vertrouwenspersoon alsmede bij verlenging en beëindiging van diens aanstelling instemmingsrecht.

Negende lid

Voor de vertrouwenspersoon dient, gelet op het vaak zeer gevoelige karakter van de door hem te behandelen zaken, uiteraard een geheimhoudingsplicht te gelden. Het negende lid voorziet daarin. Het beroepsgeheim is de plicht om te zwijgen over feiten en gegevens van personen, die iemand bij het uitoefenen van diens beroep te weten is gekomen. Er zijn echter wettelijke bepalingen die de geheimhoudingsplicht beperken. Het gaat dan met name om de artikelen 160 en 162 van het Wetboek van Strafvordering. Met betrekking tot de daarin opgesomde misdrijven geldt een aangifteverplichting voor eenieder, dus ook voor vertrouwenspersonen. Artikel 160 speelt voor de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (bij de publieke en private sector). Verder geldt het beroepsgeheim niet als de betrokkene toestemming geeft om aan derden inlichtingen te verstrekken.

Schending van het beroepsgeheim is strafbaar (artikel 272 Wetboek van Strafrecht). Daarbij kunnen beroepsverenigingen soms bijkomende sancties opleggen (waarschuwing, schorsing of beroepsverbod). Verder

kan eenieder die hierdoor schade heeft geleden in principe schadevergoeding eisen op grond van onrechtmatig handelen. Het beroepsgeheim is niet alleen de plicht om te zwijgen over feiten en gegevens van derden, maar ook om eventuele correspondentie en gegevensdragers met betrekking tot die personen achter te houden. Aan het beroepsgeheim is voor een aantal beroepen een verschoningsrecht verbonden, het recht om vragen van een rechter niet te behoeven te beantwoorden. Dat is niet het geval bij vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen. Wel kan deze, zoals elke burger, een beroep doen op een situationeel verschoningsrecht. Het hangt dan van de specifieke situatie af of dit toegekend wordt door de rechter.

Elfde lid

Naar analogie van artikel 14, twaalfde lid, onderdeel a, is uitgezonderd van de verplichting een vertrouwenspersoon aan te wijzen de werkgever die werknemers arbeid laat verrichten voor een tijdsduur van in totaal ten hoogste 40 uur per week. Dit betreft particulieren die een wekelijkse huishoudhulp hebben, of in het kader van een persoonsgebonden budget een zorgverlener inschakelen. Formeel is hier sprake van een werkgever – werknemer-relatie en dus zouden ook deze particulieren moeten beschikken over een vertrouwenspersoon.

Artikel I, onderdeel E

Zoals de werkgever er nu al voor moet zorgen dat de preventiemedewerker, arbodeskundigen arbodienst en bedrijfshulpverleners kennis kunnen nemen van bepaalde documenten, zo zal dat ook gaan gelden voor de vertrouwenspersoon. De aanpassing van artikel 15a Arbowet voorziet daarin.

Artikel I, onderdeel F en G

Uitgangspunt van dit wetsvoorstel is dat het voorgetelde artikel 13a volstaat, dat wil zeggen een regeling op hoofdlijnen van de organisatie van de vertrouwenspersoon en de aan een adequate functie vervulling te stellen voorwaarden. Het is vervolgens aan werkgever en werknemers in het bedrijf of de inrichting om hieraan uitwerking te geven, hetzij via de medezeggenschap, hetzij de belanghebbende werknemers, bedoeld in artikel 12 Arbowet. Deze opzet biedt optimale ruimte voor een op het bedrijf of de inrichting toegespitste regeling, dat wil zeggen voor maatwerk.

De nadere invulling van de functie/taken is allereerst een verantwoordelijkheid van werkgever en betrokken werknemers, op microniveau vaak vertegenwoordigd via de medezeggenschap en op macroniveau door vakorganisaties. De op het bedrijf of de inrichting toegespitste nadere invulling van de functie/taken landt in het personeelsreglement, en wordt op onderdelen (denk bijvoorbeeld aan opleidingen en kosten) zo nodig aangevuld via cao's. Gaandeweg ontstaat zo een totaalbeeld voor de verschillende bedrijfssectoren. Dit totaalbeeld kan enerzijds gebruikt worden voor het ontwikkelen van model-reglementen door de sectoren zelf. Anderzijds kan de Arbeidsinspectie dit totaalbeeld en de modellen bij zijn toezicht gebruiken als stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening (artikel 3 Arbowet).

Dit laat echter onverlet dat als bepaalde zaken niet of niet voldoende uit de verf komen, de overheid zijn verantwoordelijkheid moet nemen.

Op het niveau van individuele bedrijven of inrichtingen kan de Arbeidsinspectie dan over gaan tot het stellen van een eis tot naleving. Zie de voorgestelde uitbreiding van artikel 27, vijfde lid, Arbowet. Bij meer structurele zaken kan worden overgegaan tot treffen van nadere regel-

geving. Zie de voorgestelde uitbreiding van artikel 16, tweede lid, Arbowet. Deze opzet sluit aan bij de regeling voor de preventiemedewerker. Zie de huidige artikelen 16, tweede lid, en 27, vijfde lid, Arbowet.

Artikel I, onderdeel H

Verschillende in artikel 13a opgenomen verplichtingen van de werkgever zijn zodanig geformuleerd of zodanig van aard dat zij geen nadere uitwerking behoeven en dat de Arbeidsinspectie niet naleving ervan direct kan beboeten. Zie de voorgestelde uitbreiding van artikel 33, eerste lid, Arbowet. Ook deze opzet sluit aan bij de regeling voor de preventiemedewerker. Zie het huidige artikel 33, eerste lid, Arbowet. Daar is dan de overtreding van het tiende lid (plicht werkgever om te reageren op een advies) toegevoegd.

Wat betreft het bestuurlijke boete-regime stelt de initiatiefnemer van dit wetsvoorstel voor aan te sluiten bij de sancties en boetenormbedragen zoals die gelden voor de in veel opzichten vergelijkbare overtredingen van artikel 13 Arbowet (preventiemedewerker). Dat is eerst een waarschuwing en bij herhaalde overtreding boetenormbedragen van 1500 tot 3.000 euro.

Artikel II

Het optreden van een vertrouwenspersoon wordt niet altijd en door iedereen op prijs gesteld, waardoor de vertrouwenspersoon afkomstig uit het bedrijf of de inrichting zelf op termijn in een lastige positie terecht kan komen binnen het bedrijf of de inrichting. Om die reden verdient de vertrouwenspersoon dezelfde rechtspositionele bescherming als de preventiemedewerker. In het voorgestelde artikel 13a, zevende lid, Arbowet (Artikel I, onderdeel D) is bepaald dat betrokkene niet benadeeld mag worden in diens positie binnen het bedrijf of de inrichting. Verder hoort de vertrouwenspersoon dezelfde ontslagbescherming toe te komen. Daartoe wordt artikel 670, tiende lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek uitgebreid met de functie van vertrouwenspersoon.

Artikel III

Dit artikel regelt de inwerkingtreding, die bij koninklijk besluit geschiedt.

Maatoug