

ILO Verdrag: aanvulling Arbowet nodig over afhandeling klachten

Geweld en intimidatie op het werk

#MeToo en Black Lives Matter zetten wereldwijd seksuele intimidatie en discriminatie op het werk op de agenda. Ook in Nederland werden we weer geconfronteerd met schrijnende voorvallen.

In de schoonmaak bleek een op de drie medewerkers ervaring te hebben met discriminatie. In de cultuursector en in de financiële wereld klaagden werknemers over machtsmisbruik en een zieke bedrijfscultuur. Een vrouwelijke handelaar bij een beursbedrijf op de Zuidas had zó genoeg van het machogedrag van haar collega's, en van een directie die haar klachten negeerde, dat ze ontslag aanvraagde bij de kantonrechter. De rechtbank veroordeelde de werkgever tot het betalen van een vergoeding van een half miljoen euro. Maar de prijs die zij betaalde was stress en het verlies van haar baan.

Structurele aandacht

Het gebrek aan structurele aandacht voor grensoverschrijdend gedrag op het werk was voor de International Labour Organization (ILO, de arbeidsmarktpoot van de Verenigde Naties), aanleiding een Verdrag op te stellen over de aanpak ervan¹. Naast preventie, zo stelt dit Verdrag, is ook regelgeving nodig voor een goede afhandeling van klachten. Nederland stemde als lid van de ILO voor het Verdrag. Nu is het aan de nieuwe regering om over te gaan tot ratificering. Daarvoor wordt gekeken welke aanpassingen nodig zijn in de huidige wetgeving rond ongewenste omgangsvormen.

Preventief beleid: kader op orde, handhaving ontbreekt

Wat betreft preventie is het wettelijk kader redelijk op orde. De Arbowet verplicht werkgevers al tot beleid om Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA), waaronder ongewenste omgangsvormen, tegen te gaan. Bedrijven en instellingen moeten in het kader van de Risico-inventarisatie Evaluatie (RI&E) ook de risico's op PSA meenemen, en een plan van aanpak opstellen. De helft van de bedrijven blijkt echter helemaal geen RI&E te hebben. En in hoeverre heeft de andere helft de risico's inzake ongewenste omgangsvormen voldoende meegenomen? Regelgeving zonder handhaving en kwaliteitstoets is een papieren tijger. De or moet wellicht beter toezien op naleving van de Arbowet. Daarnaast kan ook de voorziene uitbreiding van de Arbeidsinspectie soelaas bieden: meer capaciteit voor handhaving. Dit jaar worden nieuwe eisen gesteld aan de expertise van de kerndeskundigen die betrokken zijn bij een RI&E. Die eisen bieden hoop op een RI&E waarin ook de risico's op PSA goed beoordeeld worden. Een veiligheidskundige met een puur technische achtergrond mag dan niet meer de risico's beoordelen op ongewenste omgangsvormen of een plan

van aanpak opstellen. Daarvoor moet een arbeids- en organisatiedeskundige of bedrijfsarts ingeschakeld worden. Veel leed was waarschijnlijk voorkomen wanneer in de schoonmaak, de cultuursector en bij het genoemde beursbedrijf goede RI&E's waren opgesteld – inclusief een plan van aanpak voor een sociaal veilig werkklimaat.

Curatief beleid: aanvullende wetgeving nodig

Voor een goede afhandeling van klachten is aanvullende wetgeving nodig om aan de eisen van het ILO Verdrag te voldoen. Elke lidstaat die ratificeert, dus ook Nederland, moet zorgdragen voor veilige, eerlijke en effectieve oplossingsstrategieën voor situaties van geweld en intimidatie op het werk, zoals klachtenprocedures. Daarnaast moeten klagers en slachtoffers beschermd worden tegen benadeling. Ook moeten zij juridische, sociale, medische en administratieve ondersteuning kunnen krijgen. Als het gaat om seksediscriminatie of seksuele intimidatie, moeten slachtoffers kunnen rekenen op specifieke deskundigheid van de professionals die bij hun zaak betrokken zijn. De huidige Arbowet kent geen bepalingen over de afhandeling van meldingen en klachten over ongewenste omgangsvormen. In de praktijk zien we veel ad hoc beleid en een lappendeken aan regelingen. Klachtenprocedures waarborgen niet altijd elementaire rechten van klagers en beklagden tijdens een onderzoek (zoals het recht op hoor en wederhoor en op inzage in het door de onderzoekers verzamelde ma-

teriaal). Lang niet altijd stellen organisaties ook eisen aan vertrouwenspersonen en klachtonderzoekers wat betreft onafhankelijkheid en deskundigheid.

(On)bekendheid

Nederland kent geen wettelijk arbeidstuchtrecht of individueel klachtrecht voor werknemers. Daardoor is de ontwikkeling van een zorguldig wettelijk kader voor de afhandeling van klachten over ongewenste omgangsvormen, geen simpele invuloefening. Het zal tijd vragen. Intussen hoeven organisaties niet stil te zitten. De or kan het initatief nemen om ondeskundigheid en dubbele petten tegen te gaan van functionarissen die betrokken zijn bij de afhandeling van concrete klachten. Zo blijken met name interne vertrouwenspersonen veelal geen opleiding te hebben gevolgd².

De vraag is: kan iemand van HR, de vrouw van de baas, of een lid van het MT als vertrouwenspersoon wel onafhankelijk een medewerker adviseren en ondersteunen? Externe vertrouwenspersonen zijn over het algemeen goed opgeleid maar onbekend bij de medewerkers. Vanwege het contract met bijvoorbeeld een Arbodienst mogen zij vaak alleen contacturen factureren met een medewerker die last ervaart. En is er amper budget voor activiteiten om de bekendheid van de vertrouwenspersoon te vergroten.

Deskundigheid en onafhankelijkheid

Ook bij onderzoeken naar meldingen of klachten over grensoverschrijdend gedrag op het werk, zijn de deskundigheid



en onafhankelijkheid van de onderzoekers niet altijd geborgd. Weten de onderzoekers bijvoorbeeld iets van hoe slachtoffers van pesten daarmee omgaan? Of van dilemma's van omstanders wanneer ze getuigen horen? En wat doen ze als ze geconfronteerd worden met een dubbele agenda van een directie, die onderzoek wil laten doen naar signalen of meldingen? Een onderzoek naar een melding over een kritisch vakbondslid dat zich een keer discriminerend zou hebben uitgelaten, kan de bekende stok zijn die een werkgever zoekt om een hond te slaan. Is het middel van een formeel onderzoek niet te zwaar? Kunnen de meldingen of signalen ook anders aangepakt worden, zonder zaken onder het tapijt te schuiven? Voor interne functionarissen is het moeilijk zo'n onderzoeksopdracht te weigeren maar ook externen kijken niet altijd kritisch. Het is immers ook brood op de plank. En wordt er wel zorgvuldig gehandeld bij een ernstige klacht tegen een belangrijke functionaris over bijvoorbeeld seksuele intimidatie? Als een onderzoek niet te vermijden valt, komt

het voor dat de directie daarvoor een vriendje inhuurt. Of een advocatenkantoor inschakelt. Dit lijkt onafhankelijk, maar advocaten zijn verplicht primair de belangen te behartigen van hun opdrachtgever, de werkgever.

Klachtenregelingen: leerfunctie en ontwikkeling toetsingskader

Naast controle op de invulling van klachtenregelingen, kan de or ook vragen om rapportages over meldingen die bij de vertrouwenspersonen binnenkwamen en de uitkomsten van onderzoeken. Geanonimiseerd, uiteraard. Zo kunnen klachtenregelingen ook als leergeld dienen. Welke risico's zijn nog niet in beeld? Daarnaast is het een check op de werking van een procedure: loont het om als slachtoffer een klacht in te dienen, of raakt deze alsnog diens baan kwijt? Deze vorm van openbaarheid kan tevens bijdragen aan de ontwikkeling van moresprudentie³. Welke sancties gelden voor welke overtredingen? Worden bij dezelfde feiten en omstandigheden dezelfde maatregelen getroffen? Duidelijkheid hierover helpt om rechtsongelijkheid en willekeur te voorkomen. **7**

1: ILO: Violence and harassment in the world of work (2019)

2: Vertrouwenspersonen in arbeidsorganisaties. Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De Beleidsonderzoekers (2018).

3: variant op 'jurisprudentie' in de zin van integriteit, 'mores'.)

Landelijke VGWM-dag

Op 10 maart vindt in Utrecht de landelijke VGWM-dag plaats. Hét landelijke evenement op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu! En de rol van de or daarin uiteraard. Bedrijfskundige Alie Kuiper is een van de sprekers.

<https://ornetacademy.nl/congressen/landelijke-vgwm-dag-2022>