



Adviescollege —  
toetsing regeldruk

> **Retouradres** Postbus 16228 2500 BE Den Haag

Aan de fractie Groenlinks van de Tweede Kamer  
De heer W.J.T. Renkema  
Postbus 20018  
2500 EA DEN HAAG

**ATR, Adviescollege  
toetsing regeldruk**  
Rijnstraat 50  
2515 XP Den Haag

Postbus 16228  
2500 BE Den Haag

T 070 310 86 66  
E [info@atr-regeldruk.nl](mailto:info@atr-regeldruk.nl)  
[www.atr-regeldruk.nl](http://www.atr-regeldruk.nl)

**Onze referentie** MvH/RvZ/HS/bs/ATR0995/2020-U057

**Uw referentie**

Datum 22 april 2020  
Betreft Wetsvoorstel verplicht stellen vertrouwenspersoon

Geachte heer Renkema,

Op 17 maart 2020 heeft u aan het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) voor advies aangeboden het Voorstel van wet tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon. Dit initiatief wetsvoorstel beoogt iedere werknemer een wettelijk recht op toegang tot een vertrouwenspersoon te geven. Daarnaast beoogt dit wetsvoorstel de positie van de vertrouwenspersoon in de organisatie te versterken. Het wetsvoorstel moet aldus bijdragen aan het terugdringen van ongewenst gedrag op de werkvloer en het creëren van een veilige werkomgeving voor álle werknemers.

Ruim 1,2 miljoen werknemers ervaren ongewenste omgangsvormen op het werk.<sup>1</sup> Ongewenste omgangsvormen zorgen voor een onveilig gevoel, maken onzeker en kunnen leiden tot psychische problemen, met ziekteverzuim tot gevolg. Dat kan er toe leiden dat slachtoffers ontslag nemen of in een arbeidsconflict met hun werkgever terechtkomen. Werknemers weten vaak niet bij wie ze terecht kunnen als ze te maken hebben met ongewenst gedrag. Ruim een derde van de werknemers heeft of weet niemand op het werk die ze kunnen aanspreken over ongezond of onveilig werken. Uit een al wat ouder onderzoek van TNO naar goed beleid tegen ongewenste omgangsvormen, blijkt dat de vertrouwenspersoon een belangrijke succesfactor is.<sup>2</sup> Echter, het aantal organisaties met een vertrouwenspersoon is sinds 2005 niet toegenomen. Vooral in kleine organisaties is er vaak geen vertrouwenspersoon.

De initiatiefnemer van dit wetsvoorstel acht het daarom noodzakelijk om wettelijk te regelen dat iedere werknemer toegang krijgt tot een vertrouwenspersoon. Die toegang mag niet meer afhankelijk zijn van de organisatie. Hij stelt voor om aan de Arbowet een artikel toe voegen dat elke werknemer het recht geeft zich te wenden tot een vertrouwenspersoon. De werkgever krijgt daarbij de plicht deze vertrouwenspersoon aan te wijzen. Tevens stelt de initiatiefnemer voor om wettelijke eisen te stellen aan de vertrou-

<sup>1</sup> Ongewenste omgangsvormen. Brochure Inspectie SZW 15 juli 2016

<sup>2</sup> Gewenst beleid tegen ongewenst gedrag: Voorbeelden van goed beleid tegen ongewenste omgangsvormen op het werk. TNO 2002

wenspersoon zelf. De vertrouwenspersoon moet beschikken over voldoende deskundigheid en ervaring, en moet daarin ondersteund worden door de werkgever met middelen en randvoorwaarden.

### Toetsingskader

ATR beoordeelt de gevolgen voor de regeldruk aan de hand van het volgende toetsingskader:

1. Nuloptie (nut en noodzaak): is er een taak voor de overheid en is wetgeving het meest aangewezen instrument?
2. Zijn er minder belastende alternatieven mogelijk?
3. Is gekozen voor een uitvoeringswijze die werkbaar is voor de doelgroepen die de wetgeving moeten naleven?
4. Zijn de gevolgen voor de regeldruk volledig en juist in beeld gebracht?

#### 1. Nut en noodzaak

Het wetsvoorstel introduceert een wettelijke verplichting voor het aanwijzen en beschikbaar stellen van een vertrouwenspersoon. De noodzaak daarvan volgt uit het volgende:

- Uit onderzoek van TNO uit 2002 blijkt dat de vertrouwenspersoon een belangrijke succesfactor is bij het voorkomen en terugdringen van ongewenste omgangsvormen zoals pesten, seksuele intimidatie, intimidatie en discriminatie.<sup>3</sup>
- Kleine organisaties hebben vaak geen vertrouwenspersoon en het aantal organisaties met een vertrouwenspersoon neemt sinds 2005 niet toe.<sup>4</sup>
- Vertrouwenspersonen hebben nog 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.

Op dit moment hebben nog veel werknemers geen toegang tot een vertrouwenspersoon.<sup>5</sup> Zij kunnen nergens naar toe kunnen als zij te maken krijgen met ongewenst gedrag.

Het college onderkent het belang van het bieden van een veilige werkomgeving aan werknemers. Het merkt echter op dat het voorliggende voorstel niet duidelijk maakt hoe de wettelijke verplichting van het aanwijzen van een vertrouwenspersoon het beoogde doel in met name kleine organisaties zal verwezenlijken. Het wetsvoorstel onderkent dat het voor dergelijke organisaties lastig kan zijn om binnen de organisatie een vertrouwenspersoon aan te wijzen. Daarom wordt hen de mogelijkheid geboden om een externe vertrouwenspersoon aan te wijzen. Het college constateert echter dat de goede voorbeelden uit het onderzoek van TNO alleen grote organisaties betreffen. Het voorstel maakt niet duidelijk of van het aanwijzen van een extern vertrouwenspersoon door kleine organisaties dezelfde goede resultaten verwacht mogen worden. Er is reden om aan te nemen dat dit niet vanzelfsprekend is. Zo is in kleinere organisaties de afstand tussen medewerkers en leidinggevenden kleiner, wat de stap naar een extern vertrouwenspersoon mogelijk ingrijpender maakt. Het voorstel maakt niet duidelijk wat deze andere relatie

---

<sup>3</sup> Gewenst beleid tegen ongewenst gedrag: Voorbeelden van goed beleid tegen ongewenste omgangsvormen op het werk. TNO 2002

<sup>4</sup> Vertrouwenspersonen in Arbeidsorganisaties, De Beleidsonderzoekers (2018), p. 20.

<sup>5</sup> 13% van de werknemers zegt geen vertrouwenspersoon te kunnen raadplegen, 26% weet niet of die mogelijkheid bestaat. 14<sup>e</sup> Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018. TNO en CBS 29 augustus 2019. p75.

tussen werknemer en leidinggevende betekent voor het voorkomen of terugdringen van ongewenste omgangsvormen met behulp van een extern vertrouwenspersoon.

### **1.1 Het college adviseert om het verwachte effect van een extern vertrouwenspersoon op ongewenste omgangsvormen in kleine organisaties te onderzoeken en te onderbouwen.**

## *2. Minder belastende alternatieven*

Het wetsvoorstel ziet geen volwaardige alternatieven voor de vertrouwenspersoon. Het ziet geen andere manieren waarop een werknemer in vertrouwelijkheid zijn verhaal kan doen bij iemand die ook de formele positie heeft om te bemiddelen in concrete gevallen en om de organisatie te adviseren over het beleid. De initiatiefnemer weet zich hierin gesteund door de Inspectie SZW. De inspectie stelt dat iedere werkgever minimaal één onafhankelijke vertrouwenspersoon moet aanstellen. De vertrouwenspersoon moet makkelijk benaderbaar zijn, onafhankelijk en deskundig en echt onafhankelijk. Voor iedereen moet duidelijk zijn wie de vertrouwenspersoon is, hoe die is te bereiken en hoe een werknemer een klacht kan indienen.

Het college acht het mogelijk dat de Arbowet zodanig wordt gewijzigd dat voor kleine organisaties een minder belastend alternatief ontstaat. Naast of in plaats van de verplichting tot het aanwijzen van een vertrouwenspersoon kan een algemene of een publieke instelling van vertrouwenspersonen een alternatief zijn. Dit kan minder belastend zijn omdat daarvoor niet elke (kleine) organisatie de contractering van de vertrouwenspersoon hoeft te regelen, maar gebruik kan maken van een algemene en uniforme voorziening waar iedereen terecht kan. Deze voorziening voor vertrouwenspersonen kan bijvoorbeeld als aanvulling of uitbreiding van het SER-Arboportaal<sup>6</sup> of het Steunpunt RI&E<sup>7</sup> worden ingericht. Ook kan zij bijvoorbeeld worden opgericht bij of in samenwerking met de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV).<sup>8</sup>

### **2.1 Het college adviseert om alternatieven voor de verplichting tot aanwijzing van een vertrouwenspersoon te onderzoeken en uit die alternatieven de minst belastende optie voor te stellen.**

## *3. Werkbaarheid*

Het voorstel om een wettelijke verplichting te introduceren om een vertrouwenspersoon aan te wijzen komt bovenop de bestaande verplichting om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen.<sup>9</sup> Werkgevers moeten de risico's in kaart brengen in de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en maatregelen tegen PSA opnemen in het plan van aanpak. Die verplichting houdt ook in dat er een vertrouwenspersoon wordt aangewezen. De inspectie SZW stelt dat in zijn voorlichting als volgt: "Iedere werkgever moet minimaal één onafhankelijke vertrouwenspersoon aanstellen." Kleine werkgevers mogen daar proportioneel invulling aan geven. Zij kunnen volstaan door het volgen van de groeps-

---

<sup>6</sup> [www.ser.nl/arboplatform](http://www.ser.nl/arboplatform)

<sup>7</sup> [www.rie.nl](http://www.rie.nl)

<sup>8</sup> [www.lvvv.nl](http://www.lvvv.nl)

<sup>9</sup> "De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting." Art 3 lid 2. Arbowet. [wetten.overheid.nl/BWBR0010346](http://wetten.overheid.nl/BWBR0010346)

RI&E van hun branche. Alle organisaties zijn al verplicht om een risicoprofiel op te stellen over ongewenste omgangsvormen. Ook moeten ze een plan van aanpak maken om deze risico's terug te dringen. Verder maakt voorlichting over ongewenste omgangsvormen deel uit van de bestaande wettelijke verplichtingen. Deze bestaande verplichtingen voor psychosociale belasting, waar de vertrouwenspersoon deel van uitmaakt, worden aan kleine organisaties proportioneel opgelegd. Het college constateert dat een specifieke toevoeging van een verplichting tot het aanwijzen van een vertrouwenspersoon voor kleine bedrijven afbreuk doet aan die proportionaliteit.

Niet alle organisaties zijn lid van een de branchevereniging. Organisaties die geen lid zijn, kunnen niet een branchevereniging inschakelen. Organisaties die de vertrouwenspersoon niet intern kunnen aanwijzen, moeten dit dan als dienst inkopen. Als de werkgever het probleem niet ziet, lijkt dat geen goed uitgangspunt voor een goede inkoop. Het college constateert dat het voorstel tot een aanvullende specifieke verplichting tot het aanwijzen van een vertrouwenspersoon te weinig rekening houdt met de werkbaarheid voor een deel van de organisaties waarvoor de verplichting geldt.

Een werknemer van een kleine organisatie die ongewenste omgangsvormen ervaart, is misschien huiverig om daarvoor een vertrouwenspersoon te benaderen die door de werkgever is ingehuurd of in dienst is bij de brancheorganisatie. Het college constateert dat het voorstel onvoldoende rekening houdt met de benaderbaarheid van een extern vertrouwenspersoon in een organisatie die zelf de noodzaak daarvan niet inziet.

Voor kleine organisaties zou het meer werkbaar als de psychosociale arbeidsbelasting wordt geborgd met een ad-hoc invulling van de functie van de vertrouwenspersoon. Voor de werknemer die een vertrouwenspersoon wil raadplegen, is het daarbij van belang dat daarvoor de werkgever niet vooraf om toestemming hoeft te worden gevraagd. De alternatieven zoals bij toetsvraag 2 zijn beschreven, kunnen daar invulling aan geven.

### **3.1 Het college adviseert om kleine organisaties ruimte te bieden om de verplichting tot aanwijzing van een vertrouwenspersoon proportioneel in te vullen.**

#### *4. Gevolgen regeldruk*

De gevolgen voor de regeldruk van de voorstel zijn gedeeltelijk in kaart gebracht. Als deze dienst wordt afgenomen als een abonnement, variëren de kosten van 300 tot 750 euro. Voor bedrijven tot 50 werknemers betekent dat een kostenpost van circa 120 tot 300 miljoen euro op jaarbasis.<sup>10</sup> Daar komen de kosten van de ondersteuning bij van 80 – 130 euro per uur. Om een vertrouwenspersoon te laten voldoen aan de wettelijke eisen zal hij een basisopleiding moeten volgen à 1.500 euro.

Het voorstel met betrekking tot de vertrouwenspersoon vormt voor kleine werkgevers een nieuwe en relatief kostbare verplichting. Voor een goede afweging tussen dit voorstel en alternatieven die hetzelfde doel bewerkstelligen, is een goed beeld van de omvang van de totale regeldrukkosten van belang.

---

<sup>10</sup> Nederland telt ± 400.000 bedrijven tot 50 werknemers (exclusief bedrijven met 1 werknemer). Bron: CBS [www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/81589NED](http://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/81589NED)

**4.1 Het college adviseert om de totale regeldrukeffecten van het wetsvoorstel kwantitatief in beeld te brengen conform de Rijksbrede methodiek en in de toelichting bij het voorstel op te nemen.**

**Dictum**

Gelet op bovengenoemde bevindingen is het eindoordeel over de consultatieversie van dit wetsvoorstel:

**Niet indienen tenzij rekening is gehouden met de adviespunten.**

Het college vertrouwt erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

*w.g.*

M.A. van Hees  
Voorzitter

R.W. van Zijp  
Secretaris