



Commerciële druk zet veiligheid opzij

- Geplaatst door [Arthur Hol](#) op 9 augustus 2010 om 7:38am
- [Bekijk bericht](#)

Het afgelopen jaar heb ik als advocaat vaker dan voorheen werknemers werkzaam in veiligheidsgerelateerde functies geadviseerd, die in de knel zijn gekomen met hun beroepstrots en geweten, doordat zij vanuit de leiding van hun bedrijf sterke druk ervaren om de commerciële bedrijfsbelangen boven de veiligheid te stellen.

Voorbeelden zijn het stelselmatig ruim van tevoren gepland overschrijden van werken rusttijden bij nachtwerk, druk om materiaalgebreken en veiligheidsincidenten zelfs intern niet te melden, omdat dan extra geld aan onderhoud moet worden uitgegeven en het verbieden om voorgeschreven interne inspecties uit te voeren, omdat dan-bijvoorbeeld- wel eens een voertuig of vliegtuig van de weg of aan de grond zou moeten worden gehouden. Ook het doorwerken, doorrijden of doorvliegen, terwijl dat volgens de alarmfase die eigenlijk geldt niet zou mogen.

Betrokken werknemers voelen zich bij deze voorbeeldsituaties naast soms fysiek in elk geval sociaal onder druk staan, niet alleen van de kant van de leiding, maar ook van collega's, die bang zijn dat als niet aan de verdoezelpraktijken wordt meegewerkt, klanten en opdrachten wegvallen of worden misgelopen –iets waar ze zelf uiteraard ook niet op zitten te wachten..

De spanningen van betrokken werknemers uiteten zich dan in ziekmeldingen, arbeidsconflicten rondom gestelde werkweigering of naar aanleiding van het intern aanklaarten van veiligheidsissues, het opgeven van de veiligheidsfunctie (die vaak naast een andere hoofdfunctie wordt uitgeoefend) ten koste van ene minder kritische collega, spijkers op laag water zoeken om een 'dossier' op te bouwen rondom het vakinhoudelijk functioneren, pestgedrag door collega's.

Uit juridisch oogpunt lijkt de positie van werknemers, met 'victimisatie'- en 'klokkenluiders' regelgeving goed beschermd, maar soms is een ontslag onafwendbaar, doordat een arbeidsconflict te ver is geëscaleerd of het de werkgever inderdaad lukt om iets in het functioneren van de werknemer te vinden, dat hem of haar aangewreven kan worden. Ook als dat niet lukt, worden werknemers na enige tijd dodelijk vermoeid van het gevoel op eieren te moeten lopen, met een werkgever die aast op een kans hen op iets 'te pakken'.

Als in een ontslagprocedure de minder fraaie rol van de werkgever aan bod komt, mag die dan wel zijn doorvertaling vinden in een –soms aanmerkelijk- hogere ontslagvergoeding, maar dat weegt meestal niet op tegen het baanverlies. Vooral als je loopbaanladder –zoals in de luchtvaart- bij een andere werkgever in de branche weer onderop begint, met verlies van opgebouwde anciënniteit, terwijl het aflossingsbedrag van de studieschuld blijft staan. De angst bij werknemers is vaak ook, dat een potentiële nieuwe werkgever ertegenop ziet, een 'onruststoker' aan te nemen. En dat, als een werknemer in het begin wel heeft meegewerkt aan verdoezelpraktijken, de eigen rol tot problemen met autoriteiten gaat leiden.

Praktisch gevolg: werknemers neigen ernaar om een al dan niet financieel zeer ruime beëindigingsregeling te treffen met een positief getuigschrift én een geheimhoudingsverklaring met boetebeding, waarna mogelijk een beschadigde beroepstrots en een bezwaard geweten resteert.

Het alternatief, de beroepstrots overeind en een schoon geweten, spreekt minder aan, als de loopbaan en inkomstengevolgen zeer groot zijn, maar is vanuit psychologisch oogpunt wel te verkiezen; ik adviseer dan ook altijd om parallel aan het juridisch adviestraject psychologische ondersteuning te zoeken, om te helpen bij een afweging van alle voor een werknemer betrokken belangen.

HRM'ers die vanuit de werkgever met dit soort situaties geconfronteerd worden, druk ik op het hart directies goed te doordringen van alle menselijke, arbo- en arbeidsrechtelijke kanten van wat ik maar noem 'suboptimaal veiligheidsmanagement' en actie te ondernemen.

Ik ben benieuwd naar ervaringen van HRM'ers op dit punt!

Arthur Hol
www.hrmcollege.nl