

Verplicht stellen van een vertrouwenspersoon

Verplicht stellen van een vertrouwenspersoon

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:
- **het Voorstel van wet van het lid Maatoug tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon (35592).**

(Zie vergadering van 9 februari 2023.)

De voorzitter:

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van het Voorstel van wet van het lid Maatoug tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon (35592).

Ik heet mevrouw Maatoug uiteraard van harte welkom. Het verdedigen van een initiatiefwetsvoorstel is altijd weer een bijzonder moment. Zij wordt ondersteund door mevrouw Meike Hellevoort. Ook van harte welkom aan haar. Verder heet ik de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van harte welkom. Zij zal bij de behandeling van dit wetsvoorstel optreden als adviseur van de Kamer. En uiteraard welkom aan iedereen die dit debat volgt en aan de leden.

De algemene beraadslaging wordt hervat.

De voorzitter:

De eerste termijn van de zijde van de Kamer vond plaats op 9 februari 2023 en vandaag zijn we toe aan de beantwoording in eerste termijn, met als eerste spreker uiteraard de initiatiefneemster zelf, mevrouw Maatoug. Ik geef u daartoe het woord.



Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Dank, voorzitter. Het is heel bijzonder om hier te staan. U zei: ik geef de initiatiefneemster het woord. Voordat ik begin met het beantwoorden van alle vragen, vind ik het belangrijk om te zeggen dat ik deze wet heb overgenomen van mijn collega Wim-Jan Renkema, die niet meer in de Kamer zit. Het is een grote eer om deze wet van hem overgedragen te krijgen. Vanuit vak K wil ik hem bedanken voor zijn harde werk en voor de eer van het mogen overnemen van het stokje. Ik wil ook heel graag onze ambtelijke ondersteuning bedanken: de heer Nanno Veendam, die zelfs na zijn pensionering ons is blijven ondersteunen. Hij zit daarachter in de bankjes. We zijn hem enorm dankbaar. Ook dank voor de verdere ondersteuning vanuit het ministerie, want initiatiefwetsvoorstellen zijn ideeën die lang in de tijd teruggaan. Voordat zo'n idee in een wet komt, zijn er heel veel mensen nodig om dat mogelijk maken.

Tot slot is er één persoon die ik echt genoemd moet hebben. Eigenlijk had deze wet de naam van deze persoon moeten hebben en dat is de persoon die achter mij zit: Meike Hellevoort. Dit is eigenlijk haar wet. Net zoals elke wet van de minister is, werken er heel veel andere mensen aan mee. Meike is de constante factor geweest in het ontwikkelen

van het idee, het maken van het idee, het beantwoorden van alle vragen, en het uitoefenen van de denkkraft. Aan haar heeft het niet gelegen. Ik kan de beantwoording nog helemaal verpesten; u weet dan dat dat bij mij ligt. Vanuit deze plek enorme dank en waardering voor het harde werk en symbolisch voor alle mensen die dat doen bij heel veel voorstellen die wij doen.

De voorzitter:

We hebben het genoteerd, mevrouw Maatoug, dat het aan u is, maar ik denk dat het helemaal goed is dat u aandacht vraagt voor de ambtenaren en medewerkers die eraan gewerkt hebben. U stelt terecht, want dat weet niet iedereen, dat dit vaak een hele klus is, bovendien nog vaak eentje van de lange adem. Vervolgt u uw betoog.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Voorzitter. Ik zal even de structuur aangeven, zoals we gewend zijn. Ik zal beginnen met het doel van het wetsvoorstel. Dan ga ik in op vragen die gesteld zijn over kleine bedrijven. Dan geef ik antwoord op vragen rond scholing, zelfstandige handhaving, kwaliteit en de klachtenprocedure. Voordat ik inga op de beantwoording, wil ik nog één ding zeggen. Toen ik vandaag mijn laatste voorbereidingen deed, zag ik op de nieuwsapp een nieuw incident bij RTL voorbijkomen. Ik keek terug in de knipselmap naar alle verhalen die we in de media hebben kunnen zien. We weten dat er nog zo veel meer verhalen zijn die wij niet kennen. Als je die verhalen leest — ik vind het niet gepast om de voorbeelden hier te noemen, want u kent ze allemaal — zijn de woorden die heel indringend naar voren komen, de woorden van slachtoffers die zeggen: "we hadden constant angst", "wie gaat de volgende worden?", "we voelden een continue dreiging". Dit zijn mensen die op heel veel verschillende plekken in heel veel verschillende sectoren werken. De grote les die we met elkaar geleerd hebben, of het nou gaat om pesten, om seksueel overschrijdend gedrag, om agressief gedrag, is dat hoewel het op heel veel plekken en verschillende werkvloeren heel vaak goed gaat, het heel erg kan misgaan als het misgaat. Dat kan echt enorme impact hebben op je leven, zeker als je dat niet met elkaar regelt. Daarover gaan vandaag wat ons betreft het debat en de kern van onze beantwoording.

Voorzitter. Dat brengt mij meteen bij het begin. Verschillende fracties, waaronder die van GroenLinks, D66 en de VVD, hebben vragen gesteld over de rol die een vertrouwenspersoon heeft bij het zorgen voor een veilige werkplek. Er is ook gevraagd of dit echt het enige middel is om dat doel te bereiken. Dat is een hele terechte vraag. Elke wet moet je beginnen met de vragen "wat is eigenlijk het doel?" en "is dit het juiste middel?". De vraag die we dan moeten beantwoorden, is: waarom moet iedereen toegang hebben tot een vertrouwenspersoon? Dat is de kern van dit wetsvoorstel. Volgens ons is de kern dat het heel fijn is dat je, als je iets vervelends meemaakt op de werkvloer, terechtkunt bij iemand die jou kan ondersteunen en die kan meedenken over de stappen die je eventueel kunt zetten. Waarom is dat dan? Dat is omdat slachtoffers van ongewenst gedrag dit nu vaak in hun eentje dragen en het moeilijk is dit te delen op de werkvloer. Als je dat wel kan doen, dan heeft dat een preventieve werking. Dan val je niet uit. Dan hoeft je dat niet in je eentje de rest van je leven te dragen. Kortom, het is goed voor de werknemer, het is

op de lange termijn ook goed voor de werkgever en het is ook goed voor de samenleving.

Zijn we er dan? Is dit het walhallamiddel? Is het dan klaar en hoeft u dan niks meer te doen? Nee, natuurlijk niet. Het hebben van een vertrouwenspersoon is niet de enige manier om een veilige werkplek te bevorderen. De aanwezigheid van een vertrouwenspersoon geeft ook geen garantie voor een veilige werkplek. Daarvoor zijn veel meer zaken nodig en meer stappen te zetten. Ik denk dat de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld daar een hele goede suggestie voor heeft gedaan en dat deze minister daar verder mee aan de slag gaat. Dat zijn formele zaken, zoals een klachtenregeling en een gedragscode, maar het gaat ook over cultuurveranderingen. De heer Strolenberg van de VVD en mevrouw Palland van het CDA zeiden daar iets over in hun inbreng. Het is belangrijk dat er in organisaties met elkaar kan worden gepraat over de vragen wanneer je je veilig voelt, hoe je met elkaar omgaat en wat ongewenst gedrag is.

Voorzitter. Een vertrouwenspersoon speelt hier een belangrijke rol in. Een vertrouwenspersoon kan adviseren over beleid inzake ongewenste omgangsvormen en kan op basis van meldingen trends signaleren. Vertrouwenspersonen kunnen ook degenen zijn die dit gesprek in organisaties tot stand brengen. Daarmee hebben vertrouwenspersonen ook een preventieve functie.

De heer Strolenberg van de VVD vroeg hoe ik kijk naar voorlichting; zou dat een alternatief kunnen zijn? Ik zeg hier heel duidelijk: ja, dat is een heel goed idee. Niemand is tegen voorlichting. De heer Strolenberg noemde zelf bijvoorbeeld handreikingen, inspiratiedocumenten en de modelgedragscodes. Dat zijn allemaal hartstikke goede dingen, maar ook dingen die we allemaal al jarenlang doen. Daarom ligt deze wet er ook. Als dat voldoende was geweest, hadden we dit voorstel niet ingediend. Het is niet voor niks dat de Arbeidsinspectie al jaren adviseert om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Deze extra stap is wat ons betreft dus echt nodig, juist omdat die inspanning tot nu toe niet voldoende is gebleken.

De heer Van der Lee van GroenLinks vroeg nog: als er bij The voice of Holland een vertrouwenspersoon was geweest ... Dit was echt de slechtste uitspraak van "The voice of Holland". Als er bij The voice of Holland een vertrouwenspersoon was geweest, had die dan kunnen voorkomen ... En wat had die dan kunnen doen? Deze vraag heeft me heel erg beziggehouden. Ik kijk collega Westerveld aan, die de heer Van der Lee vervangt. De heer Van der Lee weet heel goed dat ik geen antwoord kan geven of een counterfactual kan creëren met "wat, als?" Dat is niet alleen ongepast, maar dat kan gewoon niet.

In algemene zin kan ik wel het volgende zeggen. Een vertrouwenspersoon kan zelf voor een individuele melder niet zoveel voorkomen en doen, maar een vertrouwenspersoon had in dit geval de melder kunnen bijstaan en kunnen helpen met eventuele vervolgstappen en de plek waar je naartoe had gekund. Het hebben van toegang tot een vertrouwenspersoon in de organisatie is dus ondersteunend en kan ertoe leiden dat melders zich durven uit te spreken om ongewenst gedrag aan te kaarten en dat zij dit niet alleen moeten dragen.

Voorzitter. Dat brengt me op de beantwoording wat betreft kleine bedrijven. Veel collega's hebben daar vragen over gesteld.

De voorzitter:

Voordat u uw betoog vervolgt, heeft u een interruptie van de heer Strolenberg, VVD.

De heer Strolenberg (VVD):

Nog even heel specifiek op het kopje doel. Het Adviescollege toetsing regeldruk heeft aangegeven dat dit straks ook van toepassing is op kleinere bedrijven. Het rapport van TNO heeft heel erg gekeken naar grote bedrijven en de effectiviteit van een externe vertrouwenspersoon. Hoe beoordeelt u de opmerkingen die zij maken? Hoe effectief is zo'n externe vertrouwenspersoon voor die kleine bedrijven? Als deze wet wordt aangenomen, gaat het voor bedrijven tot ongeveer tien werknemers wel om 300.000 bedrijven die aan de slag moeten. Hoe zeker is de indiener van het wetsvoorstel van de manier waarop dit doel een bijdrage levert aan een veilige werkomgeving?

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Dat is een heel belangrijke vraag. Ik ga hier straks op detail op in, maar ik vind het belangrijk om deze vraag ook nu al te beantwoorden. Die aantallen kloppen helemaal; het gaat om 1,5 miljoen werknemers. In onderzoeken van onder andere Motivaction zien we dat het juist bij kleine bedrijven iets vaker voorkomt. Dat komt doordat de kracht van een klein bedrijf, en zeker van de allerkleinste bedrijven, ligt in informeel zijn. De kracht is dat het een familiebedrijf kan zijn. De kracht is dat je elkaar weet te vinden en heel informele structuren hebt. Maar als het misgaat, is dat ook de zwakte. Dat is de kern van deze weging.

Ik ga zo nog in detail in op de vraag hoe proportioneel het voor kleine bedrijven is. Maar ik zou het jammer vinden als we hier een valse tegenstelling neerzetten tussen kleine bedrijven en bescherming. De vraag is volgens mij hoe je ervoor kunt zorgen dat alle werknemers die toegang hebben — want als het bij jou op het bedrijf gebeurt, heeft dat een heel grote impact en is die toegang essentieel — maar hoe je dat doet zonder dat het een disproportionele, te grote administratievelastendruk en druk oplevert voor specifiek die kleine ondernemingen, bijvoorbeeld ondernemingen met vijf werknemers. Dat is wat mij betreft de kernvraag. Onder andere door vragen van de VVD heb ik daar een antwoord op. Maar dat zou de afweging zijn voor die 1,5 miljoen werknemers.

De voorzitter:

Meneer Strolenberg, heeft u nu een vervolgvraag of wacht u eerst de beantwoording verder af?

De heer Strolenberg (VVD):

Ik heb met name de vraag ... Mevrouw Maatoug geeft aan dat het bij kleine bedrijven wat informeler is. Ik denk dat de afstand in een klein bedrijf, zeker als je met vier, vijf mensen bent, natuurlijk een heel stuk kleiner is. Als je dan naar een extern vertrouwenspersoon stapt, maakt dat het heel ingrijpend. Ik ben gewoon benieuwd waarop de initiatiefne-

mer haar idee baseert dat dat effectief zou kunnen zijn. Het kan immers misschien wel zorgen voor juist meer verwijdering.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Een van de dingen waar we het op baseren, is de heel goede praktijk die we zien in heel veel mkb-bedrijven en in branches die het al heel goed georganiseerd hebben, die via de branchevereniging toegang tot de vertrouwenspersoon regelen voor al die bedrijven. We hebben dit debat nu. In de inbreng in eerste termijn was er niemand die aangaf dat er géén probleem is. Maar die fase hebben we wél gekend, jaren terug; ik heb het erover gehad met collega Renkema. In de aanloop naar dit wetsvoorstel hebben we ondernemers gesproken die vroegen: wat kunnen we doen, wat werkt? Maar zij vragen dan ook wel: hoe regel ik het goed? Zoals ook MKB-Nederland zegt: ik vind het doel goed, maar hoe ontzorg je die kleine onderneming? Dat is de kernopdracht, ook in het debat vandaag. Dat is echter iets anders dan zeggen: dan halen we het maar helemaal weg. Hoe doe je het en-en? Ik kan me voorstellen dat dit nog tot meer interrupties leidt, maar ik loop even de beantwoording van de gestelde vragen af. Daarna kijk ik uit naar de vervolgvragen, via u, voorzitter.

De voorzitter:

U vervolgt uw betoog.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Dank. Verschillende fracties, SP, D66, VVD, CDA, vroegen naar de gevolgen van dit wetsvoorstel voor kleine bedrijven. Ik zei het al: ik snap dat daar zorgen over zijn. Mevrouw Palland van het CDA sprak specifiek over verenigingen, stichtingen en familiebedrijven: organisaties met maar een paar werknemers in dienst. Zij vroeg in hoeverre we de gevolgen voor deze heel kleine bedrijven voldoende kunnen overzien. De heer Strolenberg van de VVD verwees daarbij ook naar de bureaucratische-regeldruk. Het klopt, zoals mevrouw Palland in haar bijdrage zei, dat in dit wetsvoorstel een vertrouwenspersoon wordt voorgeschreven voor alle organisaties die voor meer dan 60 uur per week personeel in dienst hebben. Ik zal heel eerlijk zijn: vanaf het moment dat we begonnen met deze wet, is dit een worsteling geweest. Ik gaf dit zojuist ook al een beetje aan in het interruptiedebat. Enerzijds snappen we het argument van lasten en administratieve druk voor de heel kleine bedrijven; anderzijds is het de kern van dit wetsvoorstel dat iedereen toegang heeft tot een vertrouwenspersoon.

We weten ook — jammer genoeg leren we dat ook door onze ervaringen en doordat mensen verhalen delen — dat misstanden en ongewenst gedrag overal voorkomen, zowel in kleine als in grote bedrijven. Uit de HR-trendmonitor 2022 van Motivaction — ik verwees er net al naar — blijkt dat werknemers in kleine organisaties met tot 50 werknemers vaker te maken hebben met ongewenst gedrag. Niet heel veel vaker, maar iets vaker. Uit datzelfde onderzoek blijkt dat in kleine organisaties mensen bang zijn voor hun positie, waardoor ze zich ook minder makkelijk uitspreken. Als je daarover nadenkt, dan is dat ook niet zo gek, want juist in kleine organisaties — ik gaf het net al aan — is sprake van een informele werkcultuur. Dat heeft heel positieve kanten, maar het is precies die informele sfeer die

ervoor zorgt dat de normen vager zijn en het lastiger is om je als werknemer uit te spreken als het dan een keer misgaat. Daar worstelen ook ondernemers mee en dat maakt — laat ik eerlijk zijn — onze afweging samen moeilijk. Want als je zegt "we doen dit niet voor kleine bedrijven", dan sluit je een hele grote groep werknemers uit van toegang tot een vertrouwenspersoon. De heer Strolenberg zei het net heel goed: op dit moment zijn er ruim 350.000 bedrijven waar tussen de twee en tien personen werken. Dat gaat om zo'n 1 tot 1,5 miljoen werknemers.

Daarom zijn we heel erg bezig geweest met hoe de uitvoering van deze wet praktisch en haalbaar is, ook dankzij de gestelde vragen in de schriftelijke ronde. We hebben ook aanpassingen gedaan door de vragen die gesteld zijn. We hebben onder andere gezegd: de vertrouwenspersoon mag ook extern zijn. Dat gaan we niet voorschrijven. We laten de keuze aan de onderneming. Dat mag ook via bijvoorbeeld een brancheorganisatie of een arbodienst, zodat je je aan kan sluiten bij dienstverlening die je al hebt en niet iets extra's of nieuws hoeft te regelen. We zien ook dat dit werkt in sectoren, bijvoorbeeld in de beveiligingsbranche, in de bouw- en infrasector en in de agrarische sector. Die hebben al toegang tot een vertrouwenspersoon via de branchevereniging geregeld. Mevrouw Palland noemde in haar bijdrage de arbodiensten als voorbeeld. Ook dat gebeurt al veel. Er zijn verschillende arbodiensten die een module vertrouwenspersonen aanbieden. Ook de suggestie zoals die gedaan is door de ATR om het SER Arboportaal of Steunpunt RI&E uit te breiden om kleinere organisaties daarmee tegemoet te komen, lijkt mij goed. MKB Nederland, zo weten we, ondersteunt branches bij de uitvoering van nieuwe wetgeving, zodat ze ontzorgd worden. Dat lijkt ons ook een heel goed idee in dit voorstel.

Voorzitter. Door deze vragen, door deze afwegingen, hebben we ervoor gekozen om een ruimere invoeringstermijn toe te voegen voor kleine bedrijven: een jaar voor de kleine bedrijven en zestien maanden voor de heel kleine bedrijven. Daarmee geven we ze ook goed de tijd om uit te zoeken wat de beste manier is om dit te regelen en geven we branches en sociale partners de tijd om dit op te pakken, zodat bedrijven dat niet zelf hoeven te regelen, maar dat eigenlijk helemaal gefaciliteerd kan worden.

Ik wilde samengevat zeggen dat het doel van deze wet dus is toegang geven tot een vertrouwenspersoon aan alle werknemers. Onze gezamenlijke opdracht is wat ons betreft om dit voor kleine bedrijven zo makkelijk mogelijk te regelen met zo min mogelijk rompslomp. De praktijkvoorbeelden uit het mkb laten zien dat het kan.

De voorzitter:

Dan heeft u, zoals u zelf al een beetje voorspelde, een interruptie. Die interruptie is in dit geval van de heer Léon de Jong van de PVV

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Voorzitter, hartelijk dank. Ik hoor dat mevrouw Maatoug voor een groot deel uit haar hart spreekt. Dit onderwerp raakt haar. Ze verdedigt met veel passie haar eigen wetsvoorstel en dat is natuurlijk hartstikke goed. Het stoort me alleen wel een beetje dat er toch een beeld ontstaat dat op het moment dat een kleinere ondernemer het aanpakken

van misstanden binnen de organisatie op een andere manier geregeld heeft, dus niet kiest voor een vertrouwenspersoon, dat zou betekenen dat medewerkers vogelvrij zijn, dat het hebben van een vertrouwenspersoon eigenlijk het enige middel is in de strijd tegen bijvoorbeeld ongewenste intimiteit, ongewenst gedrag of pesterij binnen organisaties. Dat is toch niet waar? Volgens mij is het zo dat er in de Arbowet allerlei verplichtingen zijn opgenomen richting kleinere ondernemers om ervoor te zorgen dat die werknemer beschermd wordt.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Dat is een hele belangrijke vraag. Ik gaf net aan dat dit totaal niet alles is wat er moet gebeuren. Ik verwees ook naar de plannen die de minister heeft en ook de regeringscommissaris. Ik wilde allereerst niet de indruk wekken — dat heb ik volgens mij heel duidelijk gezegd — dat een vertrouwenspersoon het walhalla is en ik wil ook helemaal niet de indruk wekken dat je niet iets anders kunt doen. Ik ga er wel heel duidelijk over zijn dat wij in de zoektocht naar wat je nou het beste kunt doen, ook in navolging van wat bijvoorbeeld de Arbeidsinspectie aangeeft, namelijk dat om je sociaal-psychische verplichting in te vullen een vertrouwenspersoon een heel goede invulling is, geen andere invulling hebben kunnen vinden die wij proportioneler vonden en makkelijker toe te passen en die niet al massaal gebruikt wordt op de werkvloer. Dus juist de zoektocht naar hoe mensen het doen, hoe je het inregelt, heeft ons geleid naar dit wetsvoorstel.

De voorzitter:

Een vervolgvraag van de heer Léon de Jong.

De heer Léon de Jong (PVV):

Ja, voorzitter. Want nogmaals, het stoort mij. Wat mij stoort, is dat het net lijkt ... Dat hebben we ook met de opening, met het doel van dit wetsvoorstel. Er kwam een sfeer naar voren over ernstige situaties en dat deel ik. Maar zijn ook heel veel ondernemers die het waar het gaat om de aanpak daarvan ontzettend goed geregeld hebben en waar een vertrouwenspersoon niet binnen de organisatie past, die het op een andere manier hebben ingevuld, die oog hebben voor hun werknemers en die zich houden aan de Arbowet: die zich houden aan artikel 3, die zich houden aan artikel 5 en die zich houden aan artikel 11. In artikel 11 wordt gezegd: op het moment dat een werknemer ziet dat een andere werknemer onrecht wordt aangedaan, dan moet hij dat melden. Het probleem dat hier voorligt, is dat het wetsvoorstel aangeeft dat je een vertrouwenspersoon in de arm moet nemen, terwijl dat bij sommige organisaties helemaal niet werkt. Mijn vraag is: waar in het wetsvoorstel staat dat een vertrouwenspersoon noodzakelijk is voor de aanpak van de zaken die mevrouw Maatoug hier naar voren brengt? En heeft zij de reactie van de Raad van State gelezen, die ook aangeeft dat dat niet het geval is?

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Ik probeerde niet de suggestie te wekken dat heel veel ondernemingen dit niet goed doen. De suggestie die ik wel wilde wekken, is als volgt. Daar kunnen we het over oneens zijn. Juist de bedrijven die u als voorbeeld noemt, hadden alles op orde volgens de huidige Arbowet, maar overal

waar mensen werken, gebeuren dit soort dingen. Dat is de maatschappelijke les die we met elkaar geleerd hebben. Juist die bedrijven zijn op zoek gegaan naar wat ze extra konden doen. De werkcultuur is geen toverstokje. Heel veel bedrijven kiezen voor een vertrouwenspersoon. De gedachte is dat je een persoon hiervoor verantwoordelijk maakt en daar toegang toe regelt. Die gedachte onderschrijven wij met dit wetsvoorstel. Als iets je niet lekker zit, dan weet je dat je ergens heen kunt, in plaats van dat je alleen papier hebt. Dat zorgt voor activiteiten in een organisatie. Het is precies de praktijk bij de ondernemingen die de heer De Jong noemt, die ervoor gezorgd heeft dat wij voorstellen om dit er extra in op te nemen. U heeft er gelijk in dat deze verplichting nu niet in de Arbowet staat, maar wij vinden het beter als dat wel zo is. De probleemanalyse is: het ging ook mis in de situaties waarin men dacht dat alles perfect geregeld was. Dat is de reden waarom dit wetsvoorstel er ligt.

De voorzitter:

Een vervolgvraag van de heer De Jong.

De heer Léon de Jong (PVV):

Er zijn organisaties die een vertrouwenspersoon in de arm hadden genomen, maar waarbij het ook mis is gegaan.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Ja.

De heer Léon de Jong (PVV):

Precies. Het moet niet zo zijn dat het doel van het hebben van een vertrouwenspersoon op nummer één staat. Het doel moet zijn dat mensen veilig zijn op de werkvloer. Op het moment dat er een wetsvoorstel wordt ingediend waarin niet aantoonbaar wordt aangegeven dat een vertrouwenspersoon noodzakelijk is binnen een organisatie om misstanden tegen te gaan en op het moment dat er niet wordt aangegeven dat er extra moet worden gehandhaafd ... U noemt de Arbeidsinspectie, maar in het wetsvoorstel staat nergens dat er extra moet worden gehandhaafd, ook niet op de huidige regelgeving. Mijn punt is: als er misstanden zijn, dan moet de Arbeidsinspectie keihard optreden. Dat moet al volgens de huidige wet. Ook binnen organisaties die het nu goed geregeld hebben met een vertrouwenspersoon, kunnen mensen zich nog steeds alleen en niet gehoord voelen. Dan is er alsnog een probleem. Mijn vraag blijft staan. Ik ben niet tegen een vertrouwenspersoon. Dat kan een heel goed middel zijn. Maar waar in het wetsvoorstel staat dat het hebben van een vertrouwenspersoon noodzakelijk is voor de aanpak van misstanden?

De voorzitter:

Dank u wel.

De heer Léon de Jong (PVV):

Als dat er niet in staat, dan zorgt dit voor een extra last en plicht voor ondernemers, terwijl het probleem daarmee niet per definitie wordt opgelost. Er wordt alleen een extra mogelijkheid geboden, die als een verplichting wordt

gepresenteerd. Heel veel ondernemers zitten daar niet op te wachten. Kan mevrouw Maatoug zich dat indenken?

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Er zaten een paar vragen in deze vraag, dus ik ga even kijken of ik ze allemaal goed kan beantwoorden. Anders ken ik de heer De Jong goed genoeg om te weten dat hij terugkomt naar de interruptiemicrofoon om mij te helpen om de niet-beantwoorde vragen te beantwoorden. Ik knikte ja. De heer Van der Lee vroeg net of het hebben van een vertrouwenspersoon de garantie geeft dat het nooit meer misgaat. Nee, natuurlijk niet. Dat is het punt waar ik ook mee begon toen ik het had over de algemene doelstelling en de vraag over de vergelijking met de counterfactual. Ik wil die indruk helemaal niet wekken. Volgens mij heb ik dat net ook gezegd.

Dit is geen tovermiddel. Als je dit geregeld hebt, dan ben je nog niet klaar. Heel veel werkgevers die alles netjes geregeld hebben volgens de huidige Arbowet, komen erachter dat dat niet genoeg is in de huidige situatie. Zij schrikken van wat er gebeurt op de werkvloer. We weten dat de Arbeidsinspectie het nu moeilijk vindt om te handhaven, omdat het beleid eerst op orde moet zijn. Alleen, je kunt je beleid wel op orde hebben, maar dat zegt verder niks. Het is heel moeilijk om de cultuur te beoordelen. Wat blijkt? Als je een vertrouwenspersoon hebt, dan vindt er interactie plaats. Dan is het makkelijker. De keuze die bedrijven hebben gemaakt, hebben wij overgenomen. Dat laat zien dat die cultuur zich ontwikkelt, maar vooral dat het in de handhaving voor de inspectie dan makkelijker is om te checken of het op orde is. Die manier is eigenlijk makkelijker dan de manier waarop we de verplichtingen op dit moment geregeld hebben, want we adviseren in de handreiking dat het een goed idee is, maar het is vrijblijvend.

Als de kernvraag is waarom het verplichtend moet zijn, terwijl er zo veel bedrijven zijn die ervoor kiezen — die vraag zou eronder kunnen zitten — dan ga ik gewoon heel duidelijk zijn. Er zijn ook bedrijven die er niet voor kiezen. Ik denk dat dat wel de reden is waarom wij dit wetsvoorstel hebben gepresenteerd. Dat probleem vinden we groot. Dat probleem zien we. Dat is maatschappelijk groot, in alle sectoren. Wij hebben dus gezegd: dan is het belangrijk om daar uniform iets voor neer te leggen. Dat is het regelen van het recht op toegang tot een vertrouwenspersoon, waar je ook werkt.

De heer Léon de Jong (PVV):

Het is helemaal niet vrijblijvend. De Arbowet is niet vrijblijvend. Artikel 3 is niet vrijblijvend. Artikel 5 is niet vrijblijvend. Artikel 11 is niet vrijblijvend. Daar moeten werkgevers zich aan houden. Als werknemers een misstand zien, moeten ze die melden. Een werkgever moet zich houden aan de wet, die zegt: je moet voorkomen dat mensen in psychische problemen of extreme stresssituaties terechtkomen. Denk aan seksuele intimiteiten en pesterijen. Dat zijn allemaal onderdelen waarbij dat kan ontstaan.

De werkgever heeft dus de plicht om dat tegen te gaan. Een van de manieren om dat tegen te kunnen gaan, is een vertrouwenspersoon, maar een organisatie kan er ook voor kiezen om dat op een andere manier in te vullen. Dit wetsvoorstel zet het element van de vertrouwenspersoon boven

alle andere elementen. Het zegt eigenlijk: je moet als organisatie een vertrouwenspersoon instellen, want anders pak je het in feite niet goed aan. Dat bestrijd ik, want er zijn heel veel organisaties die het wel goed doen, ook zonder vertrouwenspersoon. U zadelt die ondernemers nu op met die verplichting. Daar helpt u de slachtoffers uiteindelijk niet mee.

Het doel moet zijn om slachtoffers te voorkomen of te helpen, en niet om weer met een extra regel te komen. Dat is mijn punt. Snapt mevrouw Maatoug dat als er in het wetsvoorstel niet staat dat er extra moet worden gehandhaafd, als er geen consequenties aan worden verbonden in de zin van extra handhaving, zelfs het doel dat mevrouw Maatoug heeft eigenlijk mank gaat, en dat we ons er misschien beter op kunnen richten dat de huidige wetten worden nageleefd, zodat misstanden worden voorkomen op basis van wat er nu al moet?

De voorzitter:

Volgens mij heeft u uw punt kunnen maken. Mevrouw Maatoug.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Eén ding wil ik echt wel tegenspreken. Dat is dat we dit boven al die andere dingen stellen. Hier ligt geen wetsvoorstel waarin we zeggen: we halen vijf dingen uit de Arbowet en we zetten er één ding voor in de plek. Hier ligt ook geen voorstel waarin staat: dit ding is het aller-, allerbelangrijkst en de andere dingen zijn minder belangrijk. Dat zijn allemaal dingen die ik niet gezegd heb en die niet in het wetsvoorstel staan. Maar de heer De Jong van de PVV heeft helemaal gelijk: wij komen met een nieuwe verplichting, een nieuw recht, het recht op toegang tot een vertrouwenspersoon. Dat staat nu niet in de Arbowet. Daarom ligt hier een wetsvoorstel dat de Arbowet aanpast en zegt: dit komt erbovenop. Het komt boven op al die dingen die de heer De Jong ook noemt.

Dan iets over de handhaving. Wij hebben gezegd: de Arbeidsinspectie geeft aan dat juist de handhaving op dit moment best wel moeilijk is, omdat je alleen maar beleid hoeft te hebben. Als we dat verder invullen — het is eigenlijk een specificering of extra toevoeging boven op de wetgeving die er is — met het hebben van een vertrouwenspersoon, of je dat nou extern regelt, intern, via de brancheorganisatie of via de arboverstrekker, dan kan de inspectie dat meenemen in haar reguliere inspecties. Men doet dat al binnen de huidige arbowetgeving, zoals de heer De Jong heel goed aangeeft. Dat is waar dit wetsvoorstel van uitgaat.

Alle fracties hebben de keuze om te zeggen of ze dat een goed idee vinden, maar ik vind het wel echt heel belangrijk om te zeggen dat dit erbovenop komt. Het staat niet boven alles, maar ernaast, naast die extra set. Waarom? Omdat we het aantal werknemers in alle branches zien dat aangeeft dat ze te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag en het aantal mensen in alle sectoren dat zegt dat ze het niet durven te melden. We zien dat dat probleem heel groot is en dat het percentage ook niet daalt. Dat zei ik inderdaad in mijn inleiding.

De voorzitter:

Vervolgt u uw betoog. Toch even een check, ook voor de rest: zijn we nog steeds bij het onderdeel kleine bedrijven, of waren we met de samenvatting aan het einde daarvan gekomen?

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Ik was inderdaad op driekwart van die beantwoording, voorzitter. Voor de interruptie had ik gezegd: samengevat is het doel het regelen van die toegang, maar we willen dat zo doen dat kleine werkgevers dat makkelijk en zonder rompslomp kunnen doen. Dat is, denk ik, onze gezamenlijke opdracht. Ik kan me voorstellen dat u als Kamer daar ook nog een opdracht bij wil meegeven.

Mevrouw Palland van het CDA had een nog wat meer gedetailleerde vraag over de jaarverslagen. Zij vroeg of dat per aangesloten organisatie moet en op welke wijze kan worden voldaan aan de taken die zijn opgenomen in het wetsvoorstel over signaleren, voorlichting en dergelijke. Wat het jaarverslag betreft: dat hoeft niet elk jaar per aangesloten organisatie. De bestaande praktijk is nu als volgt. Als er meldingen zijn geweest of er sprake is van andere activiteit voor het bedrijf en de vertrouwenspersoon bijvoorbeeld voorlichting heeft gegeven, dan moet dat gerapporteerd worden in een jaarverslag richting een individueel bedrijf. Als dat niet het geval is, dan is alleen een jaarverslag voor de brancheorganisatie ook voldoende.

Ook wat betreft voorlichting en dergelijke biedt dit wetsvoorstel relatief veel ruimte, die ook aansluit op de al bestaande praktijk. ArboNed heeft bijvoorbeeld een speciale module voor kleine bedrijven over psychosociale arbeidsbelasting. Daar zit ook een toolkit bij, met daarin onder andere een voorstelbrief van de vertrouwenspersoon en adviezen voor het implementeren van beleid over ongewenste omgangsvormen. Op zo'n manier kan een bedrijf dus voldoen aan dit wetsvoorstel. Kort samengevat biedt het wetsvoorstel dus alle ruimte om met maatwerk te regelen wat per bedrijf nodig is. Het is dus geen individuele, losse verplichting, maar kan ook per branche.

De voorzitter:

U heeft een interruptie van mevrouw Palland, CDA.

Mevrouw Palland (CDA):

Even heel precies. Ik deel de doelstelling van de wetgeving met mevrouw Maatoug. Maar hoe werkbaar is dit nou voor de kleinere organisaties? In de tekst van de wet — dat is artikel 13a — staat letterlijk "de verplichting voor de werkgever". Dat is dan die kleine organisatie; dat is niet de branchepartij waar je eventueel gebruik van maakt voor de vertrouwenspersoon. Het jaarlijks uitbrengen van een verslag en ook het signaleren van knelpunten en dergelijke, zou moeten gebeuren door de vertrouwenspersoon. Mevrouw Maatoug heeft nu gezegd dat er maatwerk mogelijk is voor het jaarverslag. De werkgever hoeft geen jaarverslag te produceren als er niks is gebeurd en er bij de brancheorganisatie dus ook geen meldingen vanuit de werkgever zijn gedaan. Dan heb je dus geen jaarverslag. Punt. Hoe moet ik het precies zien als de andere taken van die vertrouwenspersoon extern zijn belegd?

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Ik snap die laatste vraag niet.

Mevrouw Palland (CDA):

Stel. Mevrouw Maatoug is begonnen met het initiatiefwetsvoorstel — dat was nog voor de schriftelijke ronde — waarbij in principe een intern iemand in de organisatie beschikbaar wordt gesteld die deze taak heeft. Die kan goed signaleren en adviseren, ook zonder dat er meldingen zijn. Die kan natuurlijk ook een jaarverslag maken met meldingen en dergelijke. Ik vind het heel goed dat er een aanpassing is gedaan in de wetgeving. Dat maakt de toepassing in de praktijk denk ik echt ... Misschien is het ook wel gewoon sterker om het extern te beleggen. Ik ben in ieder geval blij dat die mogelijkheid er is. Ik denk dat dat vooral voor kleinere organisaties een hele goede oplossing zou kunnen zijn. Maar hoe werkt het dan als het extern is belegd ten aanzien van de taken die allemaal zijn genoemd? Ik heb het over het signaleren, adviseren et cetera. Levert dat dan nog knelpunten op? Of geldt dat dan niet en gebeurt het meer als de brancheorganisatie dat toch signaleert bij een bedrijf? Hoe moet ik die taken dan zien als het een externe vertrouwenspersoon is?

De voorzitter:

Dank voor deze verduidelijking.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Ik ga kijken of ik 'm snap. Anders gaat u vast nog een poging doen, of doen we dit in de tweede termijn. Alles wat mevrouw Palland schetst, kan nu. Nu kun je ook al extern iemand inhuren en maakt degene die je inhuurt het jaarverslag. Het is dus niet zo dat je daarnaast nog een andere verplichting hebt voor al die losse onderdelen die in de wet staan. Ik weet niet of dit de vraag van mevrouw Palland beantwoordt.

Mevrouw Palland (CDA):

Als het antwoord is "nee, dan hoeft dat niet", dan is dat een heel geruststellend antwoord. Even heel precies: in artikel 13a, lid 4, staat "de vertrouwenspersoon heeft in ieder geval de volgende taken". Dat is dan natuurlijk het opvangen van personen als er een melding wordt gedaan. Logisch, dat kan die externe ook goed doen. Het leveren van eventuele nazorg kan die uiteraard ook. Maar het gaat, bijvoorbeeld in sub d, ook over het signaleren van knelpunten in de uitvoering van het beleid, het verstrekken van inlichtingen over de mogelijkheid tot het voorkomen en bestrijden van ongewenste omgangsvormen en het geven van gevraagd en ongevraagd advies. In lid e staat: het geven van voorlichting over ongewenste omgangsvormen. Dat zijn de taken die in lid 4 worden opgedragen aan de vertrouwenspersoon. Ik vroeg me dus af hoe het dan zit als die extern is.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

De externe vertrouwenspersoon kan dus meedenken over dat beleid en adviseert daar vervolgens over. Het is niet zo dat je daar dan een extra verplichting voor kan hebben, maar omdat mevrouw Palland vraagt hoe dat dan precies zit, wil ik dat ook in detail kunnen beantwoorden. Deze neem ik dus mee in de tweede termijn.

De voorzitter:
U vervolgt uw betoog.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Voorzitter. De SP vroeg of mensen zich in een klein bedrijf wel vertrouwd genoeg voelen bij een vertrouwenspersoon. De heer Van Kent is er nu niet, maar het is een hele belangrijke vraag. Wij denken dat een van de redenen waarom kleine bedrijven waarschijnlijk vaker een externe vertrouwenspersoon zullen instellen in plaats van een interne is dat je elkaar allemaal kent in zo'n bedrijf omdat het heel klein is. Ik denk dat dat ook goed is. Mevrouw Palland verwijst daar ook naar in de interruptie. Maar ook bij externe vertrouwenspersonen blijft het een belangrijk aandachtspunt dat je ervoor zorgt dat mensen zich ook bij je gaan melden. De vertrouwenspersoon moet toegankelijk zijn en mensen moeten weten dat ze ernaartoe kunnen zodat het melden ook gebeurt, want daar gaat het om. Daarvoor is het belangrijk dat vertrouwenspersonen zich goed zichtbaar maken in de organisatie en dat ze ook blijven benadrukken dat alles bij hen vertrouwelijk wordt behandeld. Hier is in de opleidingen ook aandacht voor. Ik denk dat het ook een belangrijk onderdeel is in de verdere uitwerking dat die opleidingsvereisten blijven kloppen.

Voorzitter, dat was een natuurlijk bruggetje naar het onderwerp scholing.

De voorzitter:
Ik zie verder geen interrupties, dus u kunt doorgaan.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Zowel de heer Van der Lee als mevrouw Podt van D66 zei in hun bijdrage iets over scholing en kwaliteitseisen die aan vertrouwenspersonen gesteld zouden mogen worden. Het is hun opgevallen dat daar niet veel details over staan in de wet. Ook verschillende partijen uit het veld hebben daar iets over gezegd in aanloop naar deze wetsbehandeling. Het klopt dat de formulering in deze wet nog vrij algemeen is, maar daar is bewust voor gekozen omdat ik denk dat het goed is om dit heel zorgvuldig te doen en om dit in samenspraak met alle betrokken partijen uit het veld verder uit te werken. We horen helaas af en toe toch ook verhalen over vertrouwenspersonen die niet helemaal het juiste doen of zeggen. We zien nu ook in korte tijd een hele sterke toename van mensen die zich aanbieden als vertrouwenspersoon.

Ik denk dus dat dit wetsvoorstel ook aanleiding geeft om de beroepsgroep nog verder te professionaliseren. Dat lijkt ons heel goed. Deze wet biedt ook die haken voor de minister om op een later moment in lagere regelgeving daar nog dingen over vast te leggen, zoals ook het geval is in andere arbowetgeving, bijvoorbeeld voor arbodeskundigen en arboartsen. Ik kijk ook naar de minister, want we hebben daarbij echt gedacht dat de invulling van die lagere regelgeving echt te ver gaat voor onze kennis en expertise, maar we vonden het wel belangrijk dat dat vergelijkbaar gebeurt zoals in andere trajecten, bijvoorbeeld bij de arbo-diensten. Daarom is daar dus voor gekozen.

De voorzitter:
U heeft een interruptie van de heer Strolenberg van de VVD.

De heer Strolenberg (VVD):

Ik ben wel benieuwd of de indiener ook kan toelichten waar het precies om gaat. Is het een soort certificering, zijn het herhaalttrainingen of moet je minimaal drie dagen een cursus hebben gedaan voordat je je vertrouwenspersoon mag noemen? Wat zijn dus de dingen die er na komen?

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Dat is een hele terechte vraag, maar ik denk dat ik een onbevredigend antwoord ga geven. Een van de dingen die ik bijvoorbeeld net in het antwoord gaf rond kleine bedrijven ... Ik kan daar niet op vooruitlopen omdat het ook ervan afhangt hoe je dat doet. De arbodienst die dit er extra bij doet, kan er dan weer net iets anders uitzien omdat men daar al een kwalificatie heeft versus het vertrouwenspersoonbureau dat je alleen maar inhuurt voor de vertrouwenspersoon. Wij willen de ruimte aan de minister geven om dat te specificeren, maar als we de vergelijking pakken met bijvoorbeeld arboartsen is het inderdaad zo dat we zeggen: dit zijn de opleidingsvereisten die erbij horen en daar hoort ook iets van een certificeringsstelsel bij. We laten het dan wel aan de minister of je dat door de markt of door de overheid zelf laat inregelen, maar daar moet je dus aan denken.

De voorzitter:
Een vervolgvraag van de heer Strolenberg.

De heer Strolenberg (VVD):

Waar moeten we dan aan denken? U gaf in het voorstel ook aan dat het voor kleine bedrijven misschien wel €100 per jaar per werknemer kan zijn, terwijl vertrouwenspersonen over het algemeen uurtarieven kennen van €80 tot €130. Mevrouw Palland had het al over het verslag dat elk jaar moet worden gedaan, over het advies dat moet worden gegeven en over de meldingen, die serieus moeten worden genomen. Dat zijn dus heel wat uren. Als daar nog die drie trainingsdagen extra bovenop komen, en men elk jaar op herhaling moet, kan je toch nooit zeggen dat dat kleine bedrijven voor €100 gaat lukken? Dan zijn die bedragen toch peanuts?

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Volgens mij spreken we nu langs elkaar heen. Op dit moment doe je die scholing ook al als je vertrouwenspersoon wil worden. Daar komt dat bedrag uit. Dat is dus niet iets wat gaat veranderen. De vraag is alleen hoe je dat gaat certificeren in die lagere regelgeving. Ik dacht dat dat uw vraag was. Dan stel je dus wat opleidingseisen. Dan zeg je: die scholing moet hier- en hieraan voldoen. Die scholing is er nu ook al. Die bestaat al. Men moet nu ook al terug voor interventie en men doet nu ook al een training. De bedragen die wij noemen in het wetsvoorstel zijn dus gebaseerd op de kosten zoals die er nu zijn. Het is niet zo dat die kosten nog hoger worden. Ik begreep de interruptie zo dat u vroeg wat de precieze vereisten in de regeling worden. Daarvan zeg ik dat ik het logisch zou vinden om bijvoorbeeld bij een Arbo, waar je al allemaal andere vereisten hebt, de vereisten

net iets anders te maken dan bij de vertrouwenspersoon. Dan blijft de scholingseis hetzelfde en dan is er een certificering voor de scholing, zodat je niet zomaar kan zeggen dat je vertrouwenspersoon bent. Daar gaat het over. En dat gaat niet meer kosten dan het nu kost.

De voorzitter:

Tot slot, meneer Strolenberg.

De heer Strolenberg (VVD):

Maar ik wil wel graag weten of mevrouw Maatoug het met mij eens is dat het uiteindelijk niet kostenverlagend zal werken als we meer kwaliteitseisen gaan stellen.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Ja, maar ik zou ook niet nu de suggestie willen introduceren dat het allemaal maar ... Wat we nu heel erg zien, is dat alleen bedrijven die ervoor kiezen een vertrouwenspersoon hebben. Dat is de reden waarom we die scholingseisen zo belangrijk vinden. Alleen bedrijven die het belangrijk vinden, hebben nu een vertrouwenspersoon, en het is een nog best wel selectieve markt. We kennen het van andere voorbeelden en andere beleidsterreinen. Als je zegt dat er een verplichting komt, dan beginnen mensen een bureau om vertrouwenspersonen aan te bieden. Dit is best wel een goed idee voor iemand die naar dit debat kijkt. Wij willen dat dat op hetzelfde niveau is als het niveau dat we willen. Daar gaat het om. Dat is eigenlijk de waarborg. We willen niet nog honderd keer de vereisten opschroeven. Ik denk dat het belangrijk is om die ruimte aan de minister te geven.

De voorzitter:

Dank u wel. Vervolgt u uw betoog.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Voorzitter. Dat brengt me bij zelfstandigen. Zowel GroenLinks als de PvdA vroegen of zzp'ers ook toegang hebben tot een vertrouwenspersoon als zij een opdracht doen op een werkplek. De Arbeidsomstandighedenwet, waarop deze initiatiefwet een toevoeging is, geldt als regel niet voor de echte zelfstandigen. U snapt dat schijnzelfstandigen eigenlijk werknemers zijn, maar dat is een ander debat. Als een zelfstandige aantoonbaar onder gezag werkt, wordt die door de Arbeidsinspectie als werknemer gezien en is alle arboregeling dus van toepassing. Dat is de manier waarop de wet- en regelgeving nu werkt. Het gaat dan om schijnconstructies.

Op dit moment biedt de Arbowet de mogelijkheid om bepalingen ook van toepassing te laten zijn op echte zelfstandigen, dus gewoon op mensen die zelfstandig zijn, die een klus komen doen en bij een bedrijf of instelling werken. Als je dat zou willen, moet je dat regelen in het arbobesluit. Dat is niet aan ons als wetgever, maar aan de minister. Die kan dat doen. Wat ons betreft zou het een goed idee zijn als zelfstandigen op de werkvloer ook toegang krijgen tot een vertrouwenspersoon, juist omdat we zien dat zelfstandigen steeds meer werken in steeds meer branches en dat zij ook vaak grote taken in de organisatie oppakken. Dat is zeker zo in sectoren als de cultuur. Ik zou het dus een goed idee vinden als de Kamer daar een uitspraak over doet,

maar dat laat ik bij u. Overigens zien we in de praktijk dat sommige externe vertrouwenspersonen op dit moment al met hun opdrachtgevers afspreken dat ook zelfstandigen die in het bedrijf werken, toegang hebben tot de vertrouwenspersonen. Wij kunnen dat alleen maar aanmoedigen.

Dat brengt me bij het punt van handhaving. De vragen daarover heb ik eigenlijk al beantwoord bij de interruptie van de heer De Jong. Dat was een vraag die de heer Van Kent ook stelde.

Voorzitter. Dat brengt me bij het laatste blok, als ik het goed zeg. Dat hadden we "kwaliteit en klachtenprocedure" genoemd. Mevrouw Podt van D66 vroeg of er straks wel genoeg kwalitatief goede vertrouwenspersonen beschikbaar zijn. Dat is een belangrijke vraag. Ik zei daar net al iets over. We zien een flinke toename van mensen die zich aanbieden als vertrouwenspersoon. Gelukkig zijn dat ook allemaal mensen die zich laten opleiden. De Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen geeft aan dat het aantal aanmeldingen voor basisopleidingen in 2022 bijna verdubbeld is. Het gaat ook helpen dat het wetsvoorstel gefaseerd is. Dat is ook een reden waarom we daarvoor hebben gekozen. Kleine bedrijven krijgen langer de tijd om dit goed te regelen. Ook branches en sectoren krijgen de tijd om dit te regelen en om sectormensen op te leiden. Dat betekent ook dat er meer tijd is om meer vertrouwenspersonen op te leiden in de eigen organisatie dan wel extern.

Mevrouw Podt vroeg of ik vind dat er rekening gehouden zou moeten worden met culturele verschillen bij het aanstellen van een vertrouwenspersoon. Dat vind ik zeker. Het is voor medewerkers van belang dat zij erkenning krijgen van hun vertrouwenspersoon. Het is dus ook belangrijk dat er diversiteit is in de samenstelling van deze beroepsgroep.

Mevrouw Podt vroeg ook nog of er een relatie is tussen het wetsvoorstel en de klachtenprocedure. Op dit moment is het hebben van een klachtenprocedure nog niet verplicht. Het kan dus voorkomen dat een vertrouwenspersoon een melder bij zich krijgt, maar er geen mogelijkheid is om een formele klacht in te dienen, terwijl dat misschien wel een gewenste oplossing is. Ik begreep dat de minister op dit moment onderzoekt of een wettelijke verplichting een goed idee is. Dat valt buiten de scope van dit wetsvoorstel, dus ik beperk me hierbij tot dat punt.

De voorzitter:

Dank u wel. U heeft een interruptie van mevrouw Podt van D66.

Mevrouw Podt (D66):

Ik denk dat ik me niet helemaal goed heb uitgedrukt toen ik deze vraag stelde. Het ging me niet zozeer om de relatie tussen de vertrouwenspersoon en de klachtenprocedure, maar meer om het volgende. Op het moment dat je een vertrouwenspersoon inschakelt, hoe gaat dan eigenlijk de rest van het proces eruitzien? Dat was eigenlijk veel meer de vraag. Ik heb dat aangemerkt als klacht en daar kwam de verwarring vandaan, denk ik.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Oké. Ik snap de vraag nu beter. De vertrouwenspersoon begeleidt, luistert en kan stappen ondernemen op het moment dat de persoon dat wil. Dat kan richting de leidinggevende zijn. De vertrouwenspersoon kan dat anoniem doen en kan het ook doorgeleiden naar een klachtenprocedure, als die er is. Die is er niet altijd, maar dat is een van de dingen die je dan kunt doen. Dat hangt er ook van af hoe het bedrijf het zelf verder geregeld heeft. We zien ook dat vertrouwenspersonen de weg weten te vinden naar andere loketten waar je naartoe zou kunnen gaan op het moment dat je er bijvoorbeeld een formele klacht van maakt die je ook buiten de organisatie zou willen opnemen. Maar ik vind het volgende punt heel belangrijk, en dat krijgen we ook terug uit de branche van vertrouwenspersonen en van de bedrijven die ermee werken. Die zeggen dat juist dat preventieve karakter ook echt een hele grote kracht hiervan is, namelijk dat je ergens heen kan, daar je verhaal kan doen en dat het daar dan ook gewoon stopt. Dat is ook de bedoeling.

Tot slot. Mevrouw Kathmann van de PvdA had een vraag over betalen per melding en of dat er niet toe gaat leiden dat werkgevers en werknemers actief gaan ontmoedigen om melding te maken, want dat is niet de bedoeling. Het lijkt me goed om te benadrukken dat als werkgevers echt belangrijk vinden dat er een veilige werkomgeving is, ze nooit hun werknemer zullen ontmoedigen om dingen te melden. We regelen dit niet voor een checklist. Dat zien we eigenlijk ook op heel veel plekken. Men doet dit, omdat men dit belangrijk vindt. Dan kom ik toch terug op waar ik ook mee begon: waarom is dit wetsvoorstel nou zo belangrijk? Dit is in het belang van de werknemer. Maar we zien ook dat preventie en verzuimcijfers die samenhangen met grensoverschrijdend gedrag ook echt in de papieren lopen. Daaraan zit ook een bedrag. Dat is niet de enige reden dat je dit doet, maar het is een reden waarom zo veel bedrijven dit vanuit goed werkgeverschap opgepakt hebben. Dat is voor ons een onderstreping van het doen van dit wetsvoorstel.

Dit brengt mij aan het einde van de vragen die wij genoteerd hebben.

De voorzitter:

Maar u heeft nog wel een aantal interrupties en de eerste is van mevrouw Podt namens D66.

Mevrouw **Podt** (D66):

Ik heb nog één vraagje gemist en dat gaat toch nog even over de kleine ondernemers. Wij hebben ook wel gezien dat er natuurlijk in aanloop naar dit voorstel best wel wat zorgen leefden bij die kleine ondernemers. Ik wil eigenlijk aan mevrouw Maatoug vragen of zij nou het idee heeft dat zij die zorgen ook een beetje heeft kunnen wegnemen door de manier waarop het voorstel nu geformuleerd is en of er nou nog dingen zijn die we additioneel zouden kunnen doen om mensen iets meer duidelijk te maken wat dat juist voor die kleine ondernemers betekent.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Wat mij betreft is dat een van de kernvragen die we met elkaar en die ook u en uw fracties moeten beantwoorden.

Wat mij betreft is dat dus ook die weging tussen of-of en en-en. Wij hebben dus na het debat ook gesproken met VNO-NCW en MKB-Nederland. Dat is een van de redenen waarom we ook die voorbeelden van de branches zo hebben verzameld en hebben gekeken naar wat nou de randvoorwaarden zijn om het goed te doen. Ons is op het hart gedrukt: regel het en ontzorg nou die kleine werkgevers met vijf of tien werknemers. Want daar gaat het van afhangen.

Als het een papierslomp wordt, is dat allemaal regeldruk en gedoe. Zodra dit ingaat, moeten de arbo en branchevereniging klaarstaan, zodat je dat gewoon kunt innemen en je aan de verplichting kunt voldoen binnen de dienstverlening die je al hebt. De meeste bedrijven zijn namelijk aangesloten bij de branchevereniging. Je bent verplicht om een bedrijfsarts te nemen. Dat is dus al in plaats. Als je het daaraan ophangt, is het makkelijker. Dat hebben wij heel erg gehoord en dat zou ik u terug willen geven. Ik ga niet zeggen: dan is het goed. Dat is namelijk uw vraag: zijn de zorgen dan weggenomen? Dat vind ik een te grote verantwoordelijkheid, maar dat is wel de kernvraag, denk ik. We hebben getracht die vraag zo gedetailleerd mogelijk te beantwoorden, zodat u die weging kunt maken.

Wij denken dat die op deze manier proportioneel is. Maar daarbij zou ik wel willen onderstrepen dat we het zo makkelijk mogelijk maken en bijvoorbeeld ook dat brancheverenigingen dat inregelen. Want ik denk dat het daar uiteindelijk om gaat. Dit moet geen dode letter zijn, maar het moet ergens toe leiden. Dan denk ik dat het goed is dat we die kleinsten ontzorgen. Want laat ik het volgende ook gezegd hebben: die hele grote ondernemingen kunnen dat gewoon zelf regelen, want die hebben een hr-afdeling. Dat is ook waarom de ingangstermijn zo verschilt. Van die grote ondernemingen denken we: hop hop, als je dat nog niet geregeld hebt, moet je gewoon even in de benen.

Mevrouw **Westerveld** (GroenLinks):

Ik heb het eerste deel van dit debat niet gedaan, omdat ik vanwege privéomstandigheden niet aanwezig kon zijn, maar ik heb natuurlijk wel gezien wat mijn collega Tom van der Lee heeft ingebracht. Hij stelde een vraag over zzp'ers. Daarop zei mevrouw Maatoug net: ik vind het goed als de Kamer zich daarover uitsprekt. Ik wil haar vragen of ze nog iets beter kan specificeren wat ze daarmee bedoelt. Juist voor zzp'ers zou ik namelijk zeggen dat de situatie op de werkvloer nog een stukje onveiliger kan zijn, omdat ze vaak op basis van een tijdelijk contract ergens werken. Dus wat zou de Kamer daarover moeten zeggen?

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Dank voor deze vraag. Ik moet zeggen dat ik het zelf ook interessant vond om te zien. In principe geldt alles waar we het tot nu toe over gehad hebben voor werknemers. Maar de minister kan ervoor kiezen om de Arbowet op dit stukje ... Ik bedoel de toegang tot de vertrouwenspersoon; laat ik het even specificeren. Ze kan die toegang ook verlenen aan zelfstandigen. Dat kan je doen middels een Arbobesluit. Daar kan de minister voor kiezen en u kunt de minister daartoe oproepen, maar die wijsheid laat ik aan u. Maar dat is iets wat we kunnen doen. Dan zeg ik dat specifiek dit stukje van de Arbowet ook van toepassing is op zelfstandigen.

Mevrouw **Palland** (CDA):

Mevrouw Maatoug ging er in hoog tempo doorheen. We hadden het ook nog even over het volgende. Volgens mij heeft u de voorbeelden genoemd die ik ook in mijn eerste termijn had ingebracht. Het gaat niet alleen om werkgevers en kleine bedrijven, maar ook om stichtingen, bijvoorbeeld van een dorps huis, die een administrateur en horecamedewerker in dienst hebben. Die zijn ook niet allemaal bij een brancheorganisatie of iets dergelijks aangesloten. Dus hoe kunnen we ook dat soort ondernemingen dan ontzorgen? Ik vind het goed om te horen dat ze zich daarvan bewust zijn en dat het doel is om die kleine organisaties te ontzorgen.

Ik had in mijn eerste termijn ook nog een vraag gesteld over de mkb-toets. Die is niet gedaan. Als er nog aanvullend, in lagere regelgeving of kwaliteitscriteria via scholing ... Ik begrijp dat mevrouw Maatoug zegt: ik beperk me hiertoe, hier hebben we ons in verdiept et cetera en verder ligt het eventueel bij de minister of wat dan ook. Maar hoe kijkt zij er tegen aan om dan toch te bekijken "wat betekent dat nou?" en om kleine ondernemers toch te vragen naar hun ervaringen middels een mkb-toets?

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Met het Adviescollege toetsing regeldruk, de Raad van State en de brede consultatie die gedaan is door verschillende organisaties voor kleine ondernemers, hebben wij toen de volgende weg gemaakt. We dachten: we hebben eigenlijk zo veel informatie, die ook terugkwam uit bijvoorbeeld de consultatie, dat we hiermee verder kunnen. Daar was toen de keuze op gebaseerd. De andere keuze die we heel bewust gemaakt hebben, is dat we zeggen: die scholing moet je via een regeling doen, maar dat is daarnaast ook zó specifiek.

Mevrouw Palland vraagt om bij de uitwerking daarvan iedereen te betrekken en dat te doen. Ik vind dat moeilijk, maar dat is misschien een vraag die aan de minister gericht is. Juist omdat wij dachten dat niet te kunnen overzien, hebben we dat heel bewust niet opgenomen in het wetsvoorstel. Je wil dat ook in samenspraak met elkaar gaan ontwikkelen, zodat je bijvoorbeeld weet dat de scholingsvereisten bij de arbo misschien anders zijn. Dat voorbeeld gaf ik net. We hebben gezegd: dat moet echt via lagere regelgeving. Ik vind het logisch dat je dat in samenspraak doet, maar ik vind het dan ook te makkelijk om te zeggen: ja, dat gaat dan gebeuren. Dan verwijst ik naar de minister.

De voorzitter:

Dank u wel. Daarmee bent u volgens mij aan het einde gekomen van uw inbreng. Daarbij wil ik u complimenteren, want vanuit mijn positie gezien heeft u dat energiek en duidelijk gedaan. We staan als Kamerleden toch niet elke dag in vak-K op die positie, dus in ieder geval namens mij de complimenten daarvoor. Ik zie dat dat gedeeld wordt. Er werd al een paar keer verwezen naar de minister. Die wil ik bij dezen het woord geven voor de beantwoording van de vragen die in de eerste termijn van de Kamer aan haar zijn gesteld.



Minister Van Gennip:

Dank u wel, voorzitter. Het is een mooie dag. Vanmiddag hebben wij gesproken over het wetsvoorstel om discriminatie bij werving en selectie te voorkomen, en vanavond spreken we over vertrouwenspersonen. Die wetsvoorstellen zorgen ervoor dat mensen niet alleen met een goede toegang en gelijkwaardige kansen de arbeidsmarkt op komen, maar ook dat zij als ze eenmaal aan het werk zijn, dat in een goede werkomgeving kunnen doen. Ik mag u adviseren over het initiatiefwetsvoorstel van het lid Maatoug over het verplicht stellen van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen. Allereerst ook vanuit mij complimenten voor mevrouw Maatoug en mevrouw Hellevoort voor al het werk dat erin gestoken is, de kwaliteit van het initiatiefwetsvoorstel en de passie waarmee het zojuist verdedigd is.

Het kabinet vindt het onderhavige wetsvoorstel een belangrijke stap om ongewenste omgangsvormen op het werk tegen te gaan en er zo voor te zorgen dat werknemers die daarmee te maken krijgen opvang, begeleiding en advies krijgen, zoals mevrouw Maatoug net ook heeft toegelicht. Dit initiatiefwetsvoorstel sluit ook heel mooi aan op het huidige maatschappelijke gesprek en de noodzaak om grensoverschrijdend gedrag steviger aan te pakken. Het onderhavige wetsvoorstel, dat de vertrouwenspersoon verplicht, levert een belangrijke bijdrage aan een gezonde en veilige werkomgeving.

Begin dit jaar — volgens mij was dat op 13 januari — hebben wij als kabinet een nationaal actieprogramma gelanceerd dat gericht is op een langjarige inzet en een duurzame cultuurverandering om seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld aan te pakken en te voorkomen. We hebben vorig jaar Mariëtte Hamer aangesteld als regeringscommissaris om dit plan te versterken, aan te jagen, de discussie gaande te houden en daarbij het kabinet gevraagd en ongevraagd van advies te voorzien. Dat hebben we natuurlijk gedaan naar aanleiding van een heel groot incident, maar ook naar aanleiding van een opeenstapeling van incidenten die we daarvoor al hebben gezien en helaas ook daarna nog zien.

Het blijft een hardnekkig probleem. Het blijft pijnlijk. In de afgelopen periode zijn die omvang en ernst weer opnieuw duidelijker geworden, of dat nou in de sport, de media, de cultuur, de politiek of het studentenleven is. Het maakt duidelijk dat het overal voorkomt. Op de werkvloer heeft 30,4% van de medewerkers last van dat ongewenste gedrag, of dat nou van interne collega's of externe relaties is. We hebben in deze Kamer en hierbuiten veel aandacht voor de verantwoordelijkheid van de werkgever, en vandaag hebben we aandacht voor de rol die de vertrouwenspersoon binnen die organisaties kan vervullen. Ik zal voor u uiteenzetten waarom het kabinet het wetsvoorstel omarmt.

Allereerst moet voor iedere werkgever duidelijk zijn wat er moet gebeuren om werknemers te beschermen tegen grensoverschrijdend gedrag. Iedere werknemer moet ergens terecht kunnen. De vertrouwenspersoon is noodzakelijk als laagdrempelig en vertrouwelijk aanspreekpunt die werknemers opvangt, begeleidt en informeert. Een vertrouwenspersoon werkt in principe de-escalerend en kan in een vroeg stadium bijdragen aan oplossingen, bijvoorbeeld door het adviseren van werkgevers en juist ook werknemers op het

gebied van preventie. We hebben allerlei onderzoeken waarin dit bevestigd wordt en ik heb het ook zelf gezien in mijn tijd als werkgever. Een vertrouwenspersoon kan een uitermate belangrijke rol spelen in een organisatie, niet alleen als er incidenten of conflicten zijn, maar juist ook om die te voorkomen en om te de-escaleren.

In de afgelopen jaren zijn door mijn ambtsvoorgangers tal van activiteiten ontplooid om te stimuleren en te faciliteren dat bedrijven en organisaties beleid ontwikkelen om de psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen en aan te pakken. Zo is er onder andere een campagne gevoerd om ongewenste omgangsvormen meer bespreekbaar te maken. Ook zijn er bijeenkomsten georganiseerd en instrumenten ontwikkeld, waaronder een zelfinspectietool. Daarnaast is ingezet op voorlichting en professionalisering van de vertrouwenspersoon. Allerhande materiaal, zoals een animatie, een wegwijzer over de rol en positie van de vertrouwenspersoon, een handreiking over het maken van een gedragscode, is via het Arboportaal breed verspreid. Met allerlei stakeholders, waaronder de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen en onze sociale partners, is een Platform Professionalisering Vertrouwenspersonen opgericht. Het platform heeft een informatieblad gemaakt met aandachtspunten voor het aanstellen van een professionele vertrouwenspersoon.

Echter, ondanks al die inspanningen is het percentage werknemers dat ongewenst gedrag door collega's en leidinggevend rapporteert nog steeds hoog. In 2021 kwam intern ongewenst gedrag voor bij ruim 13% van de werknemers. Er zijn nog te veel organisaties waar geen vertrouwenspersoon is. In het onderzoek van de beleidsonderzoekers geeft namelijk slechts 51% van de werkgevers aan een vertrouwenspersoon te hebben aangesteld. Daarmee is het aantal werknemers dat een beroep kan doen op een vertrouwenspersoon in de laatste jaren weinig veranderd. Het aantal is een beetje gestegen, namelijk van 62% naar 65%. Daarbij weet een kwart van de werknemers niet of het überhaupt mogelijk is om een vertrouwenspersoon te raadplegen.

Als we kijken naar de gevolgen van grensoverschrijdend gedrag, zien we dat allereerst terug bij de individuele personen: psychosociale arbeidsbelasting, burn-outklachten. Het is een enorm probleem. Het leidt ook tot verzuim. 13% van de werknemers heeft last van intern ongewenst gedrag, en dat komt gemiddeld neer op zeven extra verzuimdagen per jaar. Dat zijn kosten voor de werkgever, maar het zijn ook kosten voor een werknemer die gewoon ziek is van zijn werk. Dat is iets waar we met z'n allen wat aan moeten doen. Dat betekent dat al die activiteiten die ik net heb genoemd en die allemaal waardevol zijn, niet voldoende effect hebben gehad. Het onderhavige wetsvoorstel van mevrouw Maatoug is een belangrijk onderdeel in een volgende stap die we moeten nemen: een duidelijkere, noodzakelijke normstelling die gaat bijdragen aan preventie en die zorgt dat werknemers die te maken krijgen met ongewenst gedrag, op het werk opvang en begeleiding kunnen krijgen. Het wetsvoorstel bevat een wettelijke verplichting tot aanstelling van een vertrouwenspersoon.

Als kabinet hopen we dat uw Kamer het initiatiefwetsvoorstel omarmt. We hebben het ook opgenomen in ons nationaal actieprogramma, zodat alle werknemers zo snel mogelijk toegang krijgen tot een vertrouwenspersoon. U hebt daar ook een brief over ontvangen. Het komt overal

voor, ook in kleine bedrijven en ook daar verdienen werknemers bescherming en toegang tot een vertrouwenspersoon.

Er zijn wel een aantal aandachtspunten, maar die staan een positief advies niet in de weg. De Kamer wijst daar terecht op en stelt daar terecht vragen over aan mij en aan mevrouw Maatoug. Ik zou die vragen willen beantwoorden in de volgende volgorde: flankerend beleid, de RI&E, zzp'ers, kwaliteit en kwantiteit van de vertrouwenspersonen, en kleine werkgevers.

De heer Strolenberg (VVD):

Ik heb twee vragen aan de minister. De eerste is hoe zij aankijkt tegen de Arbowet als een kaderwet. In algemene zin staat er een aantal doelbepalingen in. Bedrijven zijn verplicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving. Waarom gaan we nu zoiets als een vertrouwenspersoon heel specifiek in de wet vastleggen, terwijl wij dat niet doen voor een bhv-achtige constructie? Dat is ook iets wat vanuit het bedrijfsleven opgestart wordt.

De minister gaf aan dat we met vertrouwenspersonen het aantal burn-outs naar beneden brengen. Ik twijfel daaraan. Ik weet niet welke informatie de minister heeft. Misschien kan zij die delen. Hoe zal het hebben van een vertrouwenspersoon effectief en direct bijdragen aan het verlagen van het aantal burn-outs? Hoe moeten we dan de psychosociale arbeidsbelasting en de aanpak met de RI&E, de risico-inventarisatie en -evaluatie, en de bijbehorende maatregelen zien? In de huidige wetgeving is het al mogelijk om die bedrijven aan te pakken. Wat is de toegevoegde waarde?

Minister Van Gennip:

Een heleboel vragen, die dadelijk allemaal in de setjes aan de orde komen. De overkoepelende vraag naar een kaderwet hadden wij vanmiddag in het debat ook aan de orde. De Arbowet is een kaderwet; dat klopt. Dat betekent dat je bepaalde doelen en normen stelt en zegt: ik wil dat er dit en dit gebeurt. De werkgever is vervolgens vrij om er zorg voor te dragen dat er dan ook inderdaad een veilige werkomgeving is. Wat we echter op een aantal terreinen zien, is dat dat niet voldoende gebeurt. Wij zien hoeveel werknemers last hebben van ongewenst gedrag en nergens heen kunnen. Dan kom je tot de conclusie dat je daar meer voorschrijvend in moet zijn. Dan moet je niet alleen een overall-norm neerzetten. Dan zeg je: wij willen dat elke werknemer toegang heeft tot een vertrouwenspersoon. Heel veel werknemers hebben dat nu. Met name de grote werkgevers hebben een vertrouwenspersoon. Daar hebben de mensen toegang tot die vertrouwenspersoon. Maar in heel veel organisaties is dat niet het geval. En daar is het echt iets wat ontbreekt. Grensoverschrijdend gedrag, zeker als het dicht bij je is, is allesomvattend als je nergens naartoe kan met je verhaal, als je nergens naartoe kan om te vragen hoe je moet omgaan met handtastelijkheden of wat dan ook. Dan zit je klem. Het kabinet vindt dat dit initiatiefwetsvoorstel recht doet aan die problemen en past binnen de Arbowet.

Ik kom zo op de burn-outs. Ik heb niet gezegd dat het aantal burn-outs per se naar beneden gaat. Ik heb meer geschetst dat we weten dat dit, op het moment dat er sprake is van grensoverschrijdend gedrag, tot psychosociale arbeidsbelasting en ziekteverzuim leidt. Hoeveel minder dat gaat

worden als je wel toegang hebt tot een vertrouwenspersoon, weet ik niet. Ik weet niet of daar zo specifiek cijfers over zijn. Er zijn wel cijfers waaruit blijkt dat grensoverschrijdend gedrag leidt tot psychosociale arbeidsbelasting wat leidt tot zoveel dagen verzuim.

De vragen over flankerend beleid van de heer Van der Lee, mevrouw Podt en mevrouw Kathmann neem ik even samen, want dit zijn eigenlijk vragen die op elkaar lijken. Is de vertrouwenspersoon een noodzakelijke stap, maar is die wellicht niet voldoende? Wat voor flankerend beleid is er? Allereerst is het verplichten van een vertrouwenspersoon een belangrijke stap in de aanpak van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer. Zoals ik al zei en zoals ook mevrouw Maatoug zei, zijn seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld een groot en urgent maatschappelijk probleem. We hebben het allemaal het afgelopen jaar heel duidelijk gezien en we weten ook allemaal dat het al jaren speelt. De helft van de vrouwen en een op de vijf mannen heeft ermee te maken. Het aanpakken van dit probleem is een van de prioriteiten voor dit kabinet. Daarom hebben we Mariëtte Hamer als regeringscommissaris benoemd. En daarom hebben we afgelopen januari een nationaal actieprogramma gelanceerd. Met dit actieprogramma zetten we in op het maatschappelijke gesprek, bewustwording, normering, het ondersteunen van organisaties en een cultuurverandering in de samenleving. Een belangrijk onderdeel daarvan is het tegengaan van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld op de werkvloer.

Naast de noodzakelijke stap van het verplichten van een vertrouwenspersoon is er meer nodig. We moeten ook kijken hoe we een goede klachtenafhandeling kunnen borgen, dat binnen een organisatie een gedragscode duidelijk is en wat er wel en niet getolereerd wordt. Dat heeft ook een preventieve werking. Daarom onderzoeken we momenteel of en hoe het mogelijk is over te gaan tot een wettelijke verplichting tot het opstellen van een gedragscode en een klachtenregeling. Dit staat in ons actieprogramma en gaat nog komen.

Daarnaast ondersteun ik werkgevers met de route naar RI&E via de website rie.nl om te zorgen dat je op een laagdrempelige manier een risico-inventarisatie en -evaluatie op kan stellen. Vooral kleine bedrijven hebben daar baat bij, maar zoals u ook weet heeft maar 49% van de bedrijven op dit moment een RI&E.

Inmiddels hebben we binnen het flankerend beleid een module voor de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting. We hebben die toegevoegd met specifieke aandacht voor ongewenste omgangsvormen.

Dit jaar nog komt er speciale aandacht voor de dialoog tussen werkgevers en werknemers om te komen tot een goede RI&E en een plan van aanpak. Een RI&E gaat natuurlijk over meer dan alleen ongewenste omgangsvormen, maar het is er wel een belangrijk onderdeel van.

Er is divers voorlichtingsmateriaal beschikbaar — dit zeg ik specifiek tegen de VVD — om werkgevers te ondersteunen bij het goed organiseren van de vertrouwenspersoon en het maken van een gedragscode.

Tegen mevrouw Podt zeg ik: ja, ik zie het verplichten als noodzakelijk en als de beste manier om het doel te bereiken. We hebben daar ook wetenschappelijke onderbouwing voor. Op dit moment zien we geen andere alternatieven die dit doel beter zouden kunnen bereiken. Eerdere inspanning ter ondersteuning van werkgevers heeft wel tot verbetering geleid, maar niet tot de situatie die we zouden willen zien. En zeker niet tot meer vertrouwenspersonen in de organisaties. Wij vinden echt dat iedere werknemer bij grensoverschrijdend gedrag recht heeft op toegang tot een vertrouwenspersoon. Overigens heeft de werkgever daar zelf ook baat bij, want de vertrouwenspersoon werkt de-escalierend en voorkomt erger zoals conflicten en ziekteverzuim. Volgens de stand van de wetenschap is een vertrouwenspersoon een effectieve maatregel.

De toegang tot de vertrouwenspersoon is een eerste stap. Ik zei net al dat een goede klachtenafhandeling daarbij hoort. De gedragscode hoort daar ook bij. Maar daarop komen we terug op het moment dat we met de uitwerking van het nationaal actieprogramma komen.

Dan is de vraag welke acties er zijn op het gebied van voorlichting. En wat gaan we eraan doen om daar nog meer op te sturen? De heer Strolenberg vroeg daarnaar. De afgelopen jaren zijn er vanuit Sociale Zaken samen met de sociale partners en stakeholders verschillende informatieproducten gemaakt. Ik noemde er net al een paar. Maar denk ook aan de handreiking voor het maken van een gedragscode, die animatie, de wegwijzer over vertrouwenspersonen, het platform dat ik u net al noemde en het informatieblad. Het is hier heel belangrijk dat de regeringscommissaris, Mariëtte Hamer, heeft gewezen op het belang van duidelijke informatie voor het mkb. Als je dit wil invoeren, moet je echt zorgen dat het mkb en de kleinere werkgevers weten wat hun te doen staat, weten wat de best practices zijn en weten waar ze terecht kunnen, met voorbeelden. Als dit voorstel wordt aangenomen door het parlement en als het in werking treedt, dan is het ook belangrijk dat we ons bestaande materiaal aanpassen, aanvullen en updaten waar dat nodig is, en echt met mkb'ers, en natuurlijk met MKB-Nederland, in gesprek gaan over de vraag: wat heb je nog meer aan informatie en hulpmiddelen nodig om dit voor elkaar te krijgen?

De heer Strolenberg (VVD):

De vraag was met name gesteld omdat ik zelf ook heb geconstateerd dat er een versnippering van informatie is. Er is heel veel informatie op heel veel verschillende plekken, ook voor verschillende doelgroepen. Je merkt bij de rijks-overheid soms dat het echt geschreven is voor de ondernemingen, terwijl het in deze tijd juist interessant is dat mensen het misschien zelf willen uitdokteren en uitzoeken. Misschien vinden ze een stap naar een vertrouwenspersoon nog te ver, maar willen ze zichzelf informeren over de vraag wanneer die scheidslijn er precies is. Kan het nog als ik via WhatsApp hartjes van de baas krijg, of niet? Ook naar dat soort voorbeelden ben je toch een beetje op zoek, zonder dat je daarover meteen een gesprek wil hebben.

De vraag is dus ook een beetje als volgt. De minister zegt dat het bestaande materiaal herbekeken gaat worden. Is het dan ook echt de bedoeling om daar één omgeving van te maken, die zowel voor werknemers als voor werkgevers interessant is, en de versnippering van alle verschillende

bronnen daarbij te betrekken? De landelijke vereniging voor vertrouwenspersonen heeft zelf ook aangegeven dat ze heel veel informatie beschikbaar hebben voor hun leden, maar dat dat eigenlijk interessant is voor de hele bv Nederland.

De voorzitter:

En uw vraag is, meneer Strolenberg?

De heer Strolenberg (VVD):

In hoeverre is het mogelijk hen te betrekken bij de verdere ontwikkeling en bij de informatievoorziening?

Minister Van Gennip:

De landelijke vereniging van vertrouwenspersonen wordt hier al bij betrokken. We zullen zeker zorgen dat we dat blijven doen. Ik vind het punt van de heer Strolenberg over de vraag hoe je zorgt dat die informatie beter toegankelijk is maar ook minder versnipperd, wel een hele goeie. We zien dat er op dit moment heel veel informatie in ontwikkeling is. Verschillende brancheorganisaties en platforms zijn voorbeelden en handreikingen aan het ontwikkelen. Ik ben met u eens dat we moeten kijken hoe we dat beter kunnen stroomlijnen. Die neem ik dus mee, ook in de uitwerking van ons actieprogramma.

Dan wat betreft de vraag wat er wel en niet mag. Ook dat is een levend gesprek. Je ziet dat op de werkvloer waar mensen met elkaar in gesprek gaan. Kan dat grapje of die kalender nou wel, of niet? Dat leidt dus tot een betere normstelling. Als overheid wil je ook aan normstelling doen door duidelijk te laten zien — wat strafbaar is, kan natuurlijk echt niet — wat er nou wel kan en wat niet. Daarin speelt de regeringscommissaris ook een grote rol, omdat zij heel veel gesprekken voert. In die gesprekken is zij eigenlijk de norm aan het ontwikkelen van wat wij nou wel acceptabel vinden en wat niet. Daarom is zo'n gedragscode voor organisaties ook belangrijk. Binnen een organisatie zeg je dan: dit accepteren we niet en dat accepteren we wel.

Kijk, grapjes maken mag prima. Het lastige is alleen dat je soms een grapje maakt dat de ander helemaal niet grappig vindt. Dat doe ik ook weleens. Maar dat realiseer je je niet. In een goede omgangsvorm, in een goede open cultuur, kun je tegen elkaar zeggen: dat vond ik helemaal geen leuk grapje. "O, dat had ik me niet gerealiseerd." En de volgende keer, als het goed is natuurlijk, wordt dat grapje niet meer gemaakt of dat appje niet meer gestuurd. Je wil toe naar een cultuur waarin mensen elkaar kunnen aanspreken en waarin het oké is — anders is iedereen gelijk dader — om als degene die de uitglijder heeft begaan, te zeggen: ik realiseer me nu dat dit niet handig was en ik doe het niet meer. Dan gaat het natuurlijk wel om de kleine uitglijders, niet om de echte grote die ook gelijk strafbaar zijn. Iedereen weet namelijk heel goed wat er strafbaar is. Dat hoeft je eigenlijk niemand uit te leggen. Het gaat om al die stappen ervoor en ertussenin en om dat grijze gebied waardoor mensen zich ongemakkelijk voelen, niet meer graag naar hun werk gaan, niet meer lekker presteren, niet 's avonds na vijf uur nog willen blijven in een gebouw waar de lichten uit zijn omdat ze denken: ik durf eigenlijk niet eens meer door die kantoortuin te lopen. Dát moeten we voorkomen.

De voorzitter:

Dank u wel. U heeft ook nog een interruptie van mevrouw Westerveld, GroenLinks. We zitten op zich ruim in de tijd, maar tegelijkertijd zou het goed zijn als de indiener de langste spreektijd heeft gehad.

Minister Van Gennip:

Oké!

De voorzitter:

Dus laten we proberen om het iets korter te houden, dan kunnen we nog een tweede termijn doen.

Mevrouw Westerveld (GroenLinks):

Mijn vraag gaat over het amendement van de VVD. We hadden deze vraag natuurlijk liever in onze eerste termijn gesteld, maar toen was het amendement nog niet ingediend. Ik stel de vraag dus nu aan de minister. Ik hoorde zojuist van de heer Strolenberg — het staat ook in het amendement — dat veel ondernemers door de complexiteit van regels niet meer goed weten waar zij aan toe zijn. Mijn vraag aan de minister is of het dan niet heel opmerkelijk is, of zelfs inconsistent, dat er een amendement wordt ingediend dat vraagt om een uitzondering op een vrij duidelijke regel. Spreekt dat elkaar niet tegen, is mijn vraag aan de minister.

Minister Van Gennip:

Ik moet u eerlijk zeggen dat ik het amendement nog niet zo goed heb bestudeerd.

De voorzitter:

Wellicht kunnen we deze vraag meenemen in de tweede termijn. Tenzij u nu kunt reageren, dat mag natuurlijk ook.

Minister Van Gennip:

Ja, sowieso in de tweede termijn. Maar het complexer maken van ... Kijk, het invoeren van een verplichte vertrouwenspersoon is op zich natuurlijk al best een uitdaging, zeker voor kleine organisaties maar ook voor grote. Dus als het er complexer van wordt, lijkt me dat een minder goed idee. Maar ik kom er in tweede termijn even en détail op terug.

De voorzitter:

Dan noteren we dat voor de tweede termijn. Vervolgt u uw betoog.

Minister Van Gennip:

Ja. Nu gaat het snel, hoor. Ik kom toe aan de RI&E. Welke sanctie staat er op het niet voldoen aan de RI&E? Dit punt hebben we overigens ook vanmiddag gehad.

De voorzitter:

Excuus. Voordat u doorgaat naar de RI&E, heeft u nog een interruptie van de heer Léon de Jong, PVV.

De heer **Léon de Jong** (PVV):
Hartelijk dank, voorzitter. Ik ga geen grapje maken, want stel je voor ... Stel je voor.

Minister **Van Gennip**:
Ik had gehoopt dat u ging zingen!

De heer **Léon de Jong** (PVV):
Zingen? Dat kan ook, maar dan kunt u beter op Spotify gaan luisteren. Mijn vraag is als volgt. Ik vind de discussie of je wel of niet grappen mag maken binnen een organisatie altijd heel lastig. Ik vind dat mensen voor zichzelf moeten opkomen. Dat is ook iets wat ze binnen een werkomgeving móeten doen. Tegelijkertijd vind ik ook dat werkgevers de sfeer goed moeten houden. Het is dus een combinatie van. Ik vind dat een werkgever goed werkgeverschap moet brengen, maar we moeten ook niet een situatie gaan creëren waarin mensen op hun tenen moeten lopen of ze wel of niet een grap kunnen maken.

Dat gezegd hebbende, waarom heeft de minister er niet voor gekozen om te zeggen: we zien nu dat er een gigantisch grote groep vertrouwenspersonen wordt opgeleid, we zien nu dat bijvoorbeeld door de situatie bij The Voice en op andere plekken er bij heel veel werkgevers een extra incentive is om het goed te gaan doen, waarom monitoren we dat niet eerst eventjes en maken we het voor bijvoorbeeld die kleinere ondernemers wat makkelijker om een extern vertrouwenspersoon aan te nemen?

Minister **Van Gennip**:
Volgens mij gaat het nu over een initiatiefwetsvoorstel waarop ik commentaar geef, maar ik kan u best mijn mening geven, "in de ruimte", om het maar zo te zeggen. Het initiatiefwetsvoorstel gaat uit van een interne of externe vertrouwenspersoon en het verplicht stellen. Ik ben het ermee eens dat het nodig is om het verplicht te stellen. Ik vind het ook belangrijk dat er een keuze is, met name voor de kleine organisaties, dus dat het een interne of een externe vertrouwenspersoon kan zijn, zodat je eventueel via je brancheorganisatie een beroep kunt doen op die vertrouwenspersoon.

De **voorzitter**:
Meneer De Jong. De minister heeft inderdaad wel een punt dat die vraag primair ligt bij de initiatiefnemer. Maar een vervolgvraag.

De heer **Léon de Jong** (PVV):
Nou, in zoverre dat de minister aangeeft dat ze het wetsvoorstel omarmt. Doordat ze het omarmt, is het in feite een kabinetspunt geworden. Daarmee wil ik dus aangeven: waarom heeft de minister er niet voor gekozen om ... We vinden allemaal dat die situaties op de werkvloer goed moeten worden bekeken en dat we foute situaties moeten tegengaan. Dat vinden we allemaal. Logisch. Ik ben ook niet tegen een vertrouwenspersoon. Maar als we zien dat er op dit moment heel veel nieuwe vertrouwenspersonen worden opgeleid, als we zien dat organisaties de stap naar vertrouwenspersonen ook zetten, waarom kiest de minister er dan niet voor om er eerst voor te zorgen dat dat goed loopt, dat kleine organisaties wellicht ook veel meer worden

begeleid in het aannemen of instellen van zo'n vertrouwenspersoon als zij dat zelf willen, in plaats van het direct inzetten van een verplichting? We zien dat er in de Arboret allemaal regelgeving staat waar soms wel maar vaak ook niet goed op wordt gehandhaafd. Zouden we niet gewoon bij het begin moeten beginnen? Dus handhaven en eventueel begeleiden bij vertrouwenspersonen als een organisatie dat wil; maar als ze het op een andere manier goed kunnen invullen, is dat ook prima. Maar de minister zegt nu eigenlijk: "Nee, dat gaan we allemaal niet doen. We komen gelijk met een verplichtstelling."

De **voorzitter**:
En uw vraag is?

De heer **Léon de Jong** (PVV):
Is dat niet veel en veel te snel?

Minister **Van Gennip**:
Het kabinet is positief over het initiatiefwetsvoorstel, omdat we zien dat er ondanks alle goede initiatieven van de laatste jaren nog steeds ongelofelijk veel ongewenst overschrijdend gedrag is op de werkvloer en dat mensen als ze dan klem zitten niet voldoende toegang hebben tot vertrouwenspersonen. Daarom hebben wij gezegd: wij steunen dit wetsvoorstel waarin er gekozen wordt een verplichtstelling van een vertrouwenspersoon.

De **voorzitter**:
Tot slot op dit punt, de heer De Jong.

De heer **Léon de Jong** (PVV):
Voorzitter, dank u wel voor die ruimte. Kijk, er staat nergens in het wetsvoorstel dat het noodzakelijk is in de aanpak van ongewenste intimiteiten bijvoorbeeld of ongewenst gedrag in zijn algemeenheid om dat op te lossen door middel van een vertrouwenspersoon. Nogmaals, ik ben niet tegen een vertrouwenspersoon. Ik zeg alleen dat het bij een kleine organisatie zo kan zijn dat het niet in de organisatie past. Ik ken ook voorbeelden van vertrouwenspersonen die zich bijvoorbeeld hebben geschaard achter de werkgever, niet achter het belang van de werknemer. Dat gebeurt ook. Mijn vraag is dus of het niet beter zou zijn om de huidige situatie beter te handhaven, te kijken wat nodig is en ons daar eerst op te richten alvorens er weer met een verplichting wordt gestrooid, waarbij ook de organisatie van vertrouwenspersonen natuurlijk een voordeel heeft, want het heeft ook met geld te maken. De mensen die nu een vertrouwenspersoon willen zien, kunnen de komende jaren heel veel geld verdienen. Maar het gaat mij erom dat uiteindelijk gewoon die werknemer wordt gezien en dat daar een oplossing voor wordt geboden. Waarom kiest de minister niet voor eerst handhaven van de huidige regelgeving en wellicht begeleiden van kleine organisaties bij het overgaan naar een vertrouwenspersoon als ze dat zelf willen, zonder verplichting? Want ik zie nergens in het wetsvoorstel dat het noodzakelijk is om dat te doen. Dat zegt ook de Raad van State.

Minister Van Gennip:

Ik verval in herhalingen. We hebben de laatste jaren ontzettend veel acties uitgezet om te zorgen dat dat ongewenste gedrag op de werkvloer naar beneden zou gaan, minder zou worden. Dat zien we niet gebeuren. Sterker nog, we zien nog steeds ontzettend veel klachten. Op het moment dat mensen, zoals ik dat noem, klem zitten, hebben ze nodig dat ze met iemand kunnen praten. Dat is een vertrouwenspersoon. Op dit moment heeft een derde van de organisaties gewoon geen vertrouwenspersoon en hebben mensen dus geen toegang tot zo'n vertrouwenspersoon. Daarom zijn wij positief over dit initiatiefwetsvoorstel.

De voorzitter:

Dank u wel. Vervolgt u uw betoog.

Minister Van Gennip:

Welke sanctie staat er op het niet voldoen aan de RI&E? Dat is een categorie 5 beboetbare overtreding en daarbij hoort een normbedrag van €4.500. Dat geldt dus voor bedrijven met 500 werknemers of meer en dat loopt dan af naar €450 voor bedrijven van de kleinste categorie. Dat betekent bijvoorbeeld voor bedrijven met tussen de vijf en de tien werknemers een boetebedrag van €900.

Zzp'ers. Verschillende van u vroegen ernaar, maar in de eerste termijn vooral de heer Van Kent. In beginsel krijgen zzp'ers met dit initiatiefwetsvoorstel geen toegang tot vertrouwenspersonen. In het stelsel van de Arbowet, die kaderwet, is de werkgever primair verantwoordelijk voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer. Een zzp'er is geen werknemer, maar een zelfstandige. Een zzp'er kan weglopen, een echte zzp'er. We hadden het er vanmiddag even over dat er natuurlijk een heleboel schijnzelfstandigen zijn. Dat is een andere discussie. Die moeten we ook hoognodig voeren, maar dat is niet de discussie vanavond. Op het moment dat je wel onder gezag zou vallen als zzp'er, kan je je natuurlijk de logica voorstellen dat je wel toegang hebt tot een vertrouwenspersoon. Maar als je wel onder gezag valt, dan heb je de andere discussie: ben je eigenlijk geen werknemer en ben je geen schijnzelfstandige? Dat is een discussie, zoals ik al zei, die we ook echt moeten voeren.

Mevrouw Maatoug suggereerde dat we de Arbowet zo zouden kunnen aanpassen dat de toegang tot vertrouwenspersonen ook geldt voor zzp'ers. Dat kan. Het vereist een wetswijziging om zzp'ers ook altijd toegang tot een vertrouwenspersoon te geven. Het past overigens niet bij de rest van de Arbowet. U kunt dat aan ons vragen en wij kunnen die wet wijzigen, maar het past niet bij de rest van de Arbowet. En in dit geval zeg ik ook: laten we nou eerst even zorgen dat we dat met die vertrouwenspersonen goed regelen voor werknemers, voor de bestaande situatie. Dan kunnen we altijd weer kijken of we het ook voor zzp'ers willen gaan doen of niet. Dit is al een grote operatie. Mijn voorstel zou zijn: eerst dit. We kunnen daarna altijd nog kijken of we het ook voor zzp'ers gaan doen. Dat kan per wetswijziging, maar ik zou dat niet adviseren, want dat past niet bij de rest van de Arbowet.

Mevrouw Kathmann (PvdA):

Ik zou iets meer verduidelijking willen van de minister ten aanzien van dit antwoord. Vindt de minister het niet wense-

lijk om de Arbowet aan te passen om zo toegang voor zzp'ers te verschaffen of ziet de minister daar nu even geen heil in omdat we eerst dit moeten doen, waarna we kunnen kijken of we het ook voor zzp'ers toegankelijk willen maken? Of is het een combinatie van allebei? Als het het eerste is, dan zou ik daar toch nog iets meer duiding bij willen hebben.

Minister Van Gennip:

Het is eigenlijk een combinatie van drie zaken. Het derde punt heeft met het eerste punt te maken. Zoals u weet, zijn we bezig met het ontwikkelen van een nieuwe Arbovisie. Ik wil daarin de vraag meenemen wat de positie is van zzp'ers ten aanzien van de arboregelgeving. Dat is dus breder dan alleen de vertrouwenspersoon. Daar komt die bredere discussie wat mij betreft in terug. Dat was vanmiddag ook heel even aan de orde.

Wat betreft dit initiatiefwetsvoorstel: het is echt een grote operatie om dit voor werkgevers en werknemers voor elkaar te krijgen, niet alleen voor de kleine werkgevers maar ook voor de grote werkgevers. Je komt dan ook uit op de vraag: zijn er genoeg vertrouwenspersonen, wat is hun kwaliteit en welke opleiding hebben ze gehad? Ik zou zeggen: geef dit eerst een kans; laat dit goed landen voordat we een discussie gaan hebben over de vraag of we dit ook voor zzp'ers willen regelen of niet.

Het bredere punt van zzp'ers en de Arbowetgeving komt wat mij betreft terug bij de herziening van de Arbovisie. We kunnen dan een uitgebreide discussie hebben over de vraag of zzp'ers en Arbo wel of niet hand in hand moeten gaan. Nu zijn dat echt gescheiden werelden.

Ik kom op de kwaliteit en de kwantiteit van de vertrouwenspersonen. In het wetsvoorstel van mevrouw Maatoug zorgt de werkgever ervoor dat de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersoon gewaarborgd is en dat de vertrouwenspersoon zijn functie zelfstandig kan vervullen. Dat is aangescherpt in de tweede nota van wijziging. Verder is ook bepaald dat de vertrouwenspersoon niet benadeeld mag worden in diens positie binnen de organisatie. Dat betekent dus ook ontslagbescherming, voor zover het het functioneren als vertrouwenspersoon betreft. De regeringscommissaris pleit voor aanvullende regelgeving en komt in de loop van het jaar met een advies over de onafhankelijke positie van vertrouwenspersonen. Op het moment dat we die aanbeveling van de regeringscommissaris binnen hebben, zal ik die uiteraard bezien en zal ik die met mijn beleidsreactie aan uw Kamer voorleggen.

In de richting van mevrouw Maatoug zeg ik dat de regeringscommissaris ook heeft aangekondigd in de komende tijd te spreken met vertrouwenspersonen, ervaringsdeskundigen, de sociale partners en wetenschappers over de vraag hoe je de opleiding goed kunt neerzetten, hoe je de deskundigheid op peil kunt houden en hoe je er met een aanzwellende vraag voor kunt zorgen dat je genoeg goede mensen opleidt. Ook daarover komt ze met aanbevelingen, ook omdat uit onderzoek blijkt dat de kwaliteit van sommige vertrouwenspersonen echt omhoog moet. Op basis van haar eigen ervaring in het afgelopen jaar heeft ze gezien dat sommige vertrouwenspersonen echt heel erg goed werk doen, terwijl andere vertrouwenspersonen nog in het duister tasten over wat ze wanneer moeten doen, hoe hoor

en wederhoor werkt en wat de stappen zijn in een goed proces. Ze gaat met aanbevelingen komen. Zoals ik al zei, geef ik vervolgens mijn beleidsreactie daarop en stuur ik die door naar uw Kamer.

De heer Strolenberg (VVD):

Ik krijg van veel bedrijven te horen dat het heel specifiek maken van regels hen belemmert in het ondernemen en in het een beetje lol hebben in hun werk. U gaf al aan dat u nog informatie zult sturen naar de Kamer. Ik ben benieuwd of er nog een soort mkb-toets komt bij het Adviescollege toetsing regeldruk. In hoeverre wordt er ook naar het grotere geheel gekeken? Rondom verlopen hebben we ook met de minister gesproken over hoe we dingen kunnen versimpelen. Daar waar er misschien nieuwe regels komen, zouden we de oude regels eigenlijk willen versimpelen of afschaffen als ze niet nodig zijn. In hoeverre is dat in balans of gaat dat in balans komen?

Minister Van Gennip:

Ik hoor een aantal vragen. De eerste vraag die ik hoorde, ging over de regelgeving ten aanzien van vertrouwenspersonen. Het lijkt me dat het kleine werkgevers juist helpt als duidelijker is aan welke opleidingseisen ze moeten voldoen en als er ook handvatten zijn. Dat maakt het voor de vertrouwenspersonen misschien zwaarder om eraan te voldoen. Ze moeten dan laten zien dat ze gecertificeerd zijn of hoe dat ook geregeld gaat worden. Maar het maakt het voor de werkgevers juist eenvoudiger, want je weet dan dat je aan iemand met die en die opleiding een goede vertrouwenspersoon hebt. Ik denk dat dat soort regels werkgevers gaan helpen. Ze maken het voor de vertrouwenspersonen wat zwaarder, maar dat is in dit geval ook terecht, denk ik.

In den brede zijn de administratieve lasten en de regelgeving voor mkb'ers natuurlijk wel aan het groeien met dit soort voorstellen. De initiatiefneemster heeft er niet voor gekozen om een mkb-toets te doen. Dat is ook niet verplicht. Maar ondertussen heeft MKB Nederland in de media en op de eigen website aangegeven voorstander te zijn van dit voorstel. Dat hebben ze ook aan de regeringscommissaris bevestigd. MKB Nederland wil in nauw overleg met de regeringscommissaris wel graag komen met suggesties en vragen ten aanzien van de manier waarop een klein bedrijf het beste ondersteund kan worden. Ook als het gaat om aanvullende kwaliteitscriteria is het dus verstandig om dat gesprek met het mkb goed te voeren. Als deze wet goedgekeurd zou worden, gaan we er ook voor zorgen, zowel met de regeringscommissaris, die de praktijk kent, als met MKB Nederland, dat het gewoon hanteerbaar is en dat het voldoet aan de vraag om hulp om te begrijpen wat een vertrouwenspersoon wel of niet moet doen. Het is bijvoorbeeld geen klachtencommissaris.

Mevrouw Westerveld (GroenLinks):

De minister noemde in haar antwoorden net eigenlijk twee groepen zzp'ers. Je hebt de echte zzp'ers. Die zijn niet afhankelijk en kunnen dus zo weggelopen — ik chargeer een beetje. En je hebt de mensen die eigenlijk nep-zzp'er zijn. Zij zijn wel afhankelijk. De minister gaf aan dat zij eigenlijk werknemers zijn. Dat is nou juist de meest kwetsbare groep. Zij zullen ook niet zo snel zeggen: ik ben hier

werknemer. Mijn vraag aan de minister is dus: wat kunnen we voor deze groep gaan betekenen?

Minister Van Gennip:

Dat zijn schijnzelfstandigen. Het kabinet heeft in december een brief gestuurd over de aanpak van schijnzelfstandigheid. Ik hoop dat ik die binnenkort in uw Kamer mag bespreken. Dan gaan we het precies hebben over al die zaken die hier allemaal naar boven komen. Ik kijk even de SZW-woordvoerders aan.

De heer Van Kent (SP):
Handhaving!

De voorzitter:

Ik hoor al groot enthousiasme in de zaal voor dat debat.

Minister Van Gennip:

Precies. Ja, bijvoorbeeld. Zo zijn er nog een paar. "Wat is gezag?" is een andere.

De voorzitter:

Vervolgt u uw betoog.

Minister Van Gennip:

Ik was bij kleine werkgevers. Mevrouw Palland vroeg naar de bakker op de hoek. Even vrij vertaald zei zij: is dit nou allemaal wel nodig? In dit wetsvoorstel is de enige uitzondering die voor werkgevers die arbeid laten verrichten voor 60 uur per week, bijvoorbeeld via een pgb-houder. Maar we zien dat in bedrijven tot tien personen 12,9%, zeg 13%, van het ziekteverzuim gerelateerd is aan intern ongewenst gedrag. Dat vind ik veel. Bij bedrijven van 10 tot 100 personen is dat 10,8%, dus ongeveer een derde minder. Als je dan weer naar boven gaat, naar bedrijven met meer dan 100 werknemers, is het weer 13%. Ook de regeringscommissaris heeft heel expliciet geconstateerd dat dat grensoverschrijdende gedrag in kleine organisaties net zo vaak voorkomt als in grote, en soms zelfs vaker. Ik denk dat het in kleine organisaties heel prettig werken kan zijn, maar als het niet prettig is, is het ook heel klein. Ik kan me dus voorstellen dat het juist voor die medewerkers heel belangrijk is dat ze die toegang hebben. Juist voor kleinere bedrijven en de mensen die bij die kleinere bedrijven werken heeft dit wetsvoorstel dus meerwaarde.

Ik denk wel dat het heel belangrijk is dat we in goed overleg met MKB Nederland en brancheorganisaties kijken hoe we dat zo lichtvoetig mogelijk kunnen doen en zo veel mogelijk hulp kunnen aanbieden, om ervoor te zorgen dat het inderdaad behapbaar is voor die kleinere organisaties. In de tweede of de derde nota van wijziging — ik weet niet meer welke het was; we hebben zoveel nota's van wijziging gehad — heeft de initiatiefneemster natuurlijk ook voorgesteld dat het ook via een externe vertrouwenspersoon kan. Ik denk dat het een essentiële stap voor dit kabinet is geweest om te zeggen: dan kan het ook voor kleinere organisaties. Want dan kun je bij de vertrouwenspersoon die door een brancheorganisatie is aangesteld — regionaal kan dat misschien ook nog wel — terecht. Ik ben ook

benieuwd hoe we dat allemaal gaan uitwerken als het gaat om de rapportageverplichtingen, maar ik kan me ook voorstellen dat we kijken hoe dat wat makkelijker kan zijn voor kleinere organisaties dan voor grotere organisaties, omdat de rapportageverplichting dan via die externe vertrouwenspersoon loopt. Maar ik denk dat dat een soort driehoeksgesprek is tussen de initiatiefnemer, het kabinet en de Kamer.

Het is evident dat er kosten bij komen. Dat kan ongeveer €100 per jaar zijn voor een vertrouwenspersoon die collectief is ingehuurd. Dat is natuurlijk een lastenverzwaring. Daarom is het goed dat er een aantal waarborgen bij komen. Daarom heeft de initiatiefneemster een verlengde inwerkingstermijn voorgesteld, met de mogelijkheid om collectief een vertrouwenspersoon in te kopen. We kijken dus erg uit naar de aanbeveling van de regeringscommissaris over hoe we die kleine bedrijven het beste kunnen ondersteunen. Nog een keer €100? Het is maar één keer €100, hoor, maar er staat twee keer.

Ten slotte. Mevrouw Palland zei ook: het begint uiteindelijk bij cultuur, bij het onderlinge gesprek op de werkvloer. Daar heeft mevrouw Palland helemaal gelijk in. Dat is het zeker in kleine organisaties, maar ook in grote organisaties. Want in grote organisaties is een team natuurlijk eigenlijk een kleine organisatie. In die cirkels van 5, 10 of 25 mensen, wordt heel vaak de cultuur bepaald als het gaat om hoe je je elke dag op het werk voelt en op welke manier je met elkaar het gesprek kan aangaan als dingen ongewenst zijn. Het gaat niet alleen om het voorkomen van ongewenst gedrag, maar ook om het corrigeren daarvan. Ik zeg tegen de heer De Jong: ja, dan moet je voor jezelf kunnen opkomen, maar het is ook fijn als er omstanders zijn die jou daar dan in steunen. De rol van die omstanders wordt mijns inziens steeds belangrijker. Die is essentieel.

Op het moment dat er verkeerde dingen gebeuren en de hele groep mee zit te lachen, is het voor het individu heel erg moeilijk om op te staan. Als er iemand voor diegene opstaat en zegt "ik vind het eigenlijk ook niet kunnen", dan wordt het al veel makkelijker. Dan wordt het gesprek in zo'n organisatie hopelijk ook makkelijker te voeren over zaken die wel en niet kunnen. In de kleine organisatie en het kleine team in de grote organisatie tot aan het maatschappelijke debat, is de manier waarop wij op televisie en hier in de Tweede Kamer debatten voeren allemaal normstellend. Daar hoort wat mij betreft bij — ik zie de heer De Jong naar voren komen — dat het een combinatie is tussen de mogelijkheid om grappen te kunnen maken met het serieuze gesprek over hoe we wel en niet met elkaar omgaan en alles daartussenin.

De heer Léon de Jong (PVV):

Als het gaat om de werknemer die een misstand ziet: artikel 11 van de Arbeidsomstandighedenwet zegt dat die daar dan een melding van moet maken. Ik ben het er dus mee eens. Ik ben het ermee eens dat, op het moment dat er op de werkvloer iets gebeurt en iemand daar kennis van neemt, we dan ook mogen verwachten dat die persoon het opneemt voor z'n collega's of zich op de een of andere manier openstelt om ervoor te zorgen dat die ander zich prettiger voelt. Dat staat dus al in de wet. De minister komt met deze onderbouwing, terwijl de huidige wet dat al aan geeft. Zou het dan niet beter zijn om bij werkgevers te

inventariseren hoe dat nu gaat? Zou het niet beter zijn om te kijken of er tools nodig zijn om dat beter te handhaven en in die zin betere tools aan te reiken voor werkgevers voor hoe hiermee om te gaan, namelijk met die Arbeidsomstandighedenwet?

Minister Van Gennip:

Handhaven dat iemand meldt dat er iets fout loopt op de werkvloer, vind ik een lastige. Dan vraag je wel heel veel van mensen. Je wilt met elkaar toe naar een cultuurslag, waarbij je zegt wat je wel en niet acceptabel vindt en bereid bent daar het gesprek over te voeren.

De voorzitter:

De heer De Jong, een vervolgvraag.

De heer Léon de Jong (PVV):

Dat snap ik helemaal, maar artikel 11 staat natuurlijk niet los van artikel 5 en 3. Wat ik bedoel te zeggen, is: handhaving moet je op een bredere manier zien. Op het moment dat je als Arbeidsinspectie bij de werkgever langskomt en ziet dat het bij de werkgever misgaat als het gaat om bijvoorbeeld het tegengaan van extreme stress — dat kan bijvoorbeeld bij pesterijen — en werknemers zich daardoor niet kunnen houden aan artikel 11, dan is er wel degelijk sprake van handhaving richting de werkgever. Maar mijn essentiële punt is dat hier probleemstellingen naar voren worden gebracht waar ik het ook wel mee eens ben, maar dat de oplossing al in de huidige wet ligt. Daar krijg ik geen antwoord op dat goed genoeg is.

Ik wil toch een punt maken over het volgende. Ik heb het al eerder gezegd: we moeten oppassen dat we geen samenleving van suiker worden. Daar bedoel ik mee te zeggen dat misstanden moeten worden aangepakt als die er zijn en dat ik de inzet van de Arbeidsinspectie en wetgeving daarvoor helemaal prima vind, maar dat het niet zo kan zijn dat een werkcultuur waarin er op een luchtige manier met elkaar wordt omgegaan en waarin de ene grap na de andere er juist voor zorgt dat het leuk is om te gaan werken in die organisatie helemaal wordt platgeslagen omdat mensen gewoon niet meer een grap durven te maken. Dat is wel wat de praktijk nu is. De minister zegt nu namelijk ook dat we met normstelling te maken hebben en dat we hier het goede voorbeeld moeten geven. Maar sorry, hoor, als ik bij het koffiezetapparaat een grap en soms misschien een hele foute grap wil maken, dan kan het zijn dat ik daar misschien later op terugkom om excuses te maken, maar ik moet toch wel de ruimte krijgen om de volgende keer weer die grap te maken. Dan maak ik 'm misschien bij iemand anders die er wel tegen kan. We moeten niet dat element wat het werken misschien juist ook wel leuk en luchtig maakt helemaal kapot maken door dit soort wetten.

De voorzitter:

Volgens mij heeft u uw punt gemaakt. De minister.

Minister Van Gennip:

De heer De Jong weet, zoals de meeste leden van de commissie SZW, dat ik niet kampioen flauwe grappen maken

ben, maar dat ik wel dicht in de buurt kom. Misschien moet ik dus zo nu en dan ook nog wel wat leren. Maar het gaat er natuurlijk om dat iemand kan zeggen dat het geen leuke grap is wanneer die grappen niet prettig zijn voor diegene en dat je die grap vervolgens niet nog een keer maakt. Dat is waar is het hier om gaat. Je hebt grappen maken en flauwe grappen maken is een versie daarvan, maar seksuele grappen kunnen natuurlijk heel erg kwetsend voor mensen zijn. Grappen over rassen, geloofsovertuigingen en seksuele geaardheid kunnen heel hard aankomen, veel harder dan diegene die de grap maakt misschien bedoelt. Ik denk dat we ons dat met elkaar moeten realiseren, zonder dat dat afdoet aan de grappen.

De voorzitter:

Meneer De Jong, u heeft ruim de gelegenheid gehad om uw punt te maken. Ik geef u nog een keer het woord, maar gelieve niet hier een discussie te starten over welke grap wel of niet kan, want volgens mij zijn daar andere momenten voor.

De heer Léon de Jong (PVV):

Dat is precies mijn punt. Dat is precies mijn punt. Wij zijn de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Het moet niet zo zijn dat wij hier gaan bepalen of mensen wel of niet een grap kunnen maken. Wij moeten juist werkgevers tools aanreiken die goed genoeg zijn voor als het binnen organisaties niet goed gaat, zodat zij die zaken tegen kunnen gaan. Maar het kan bijvoorbeeld niet zo zijn dat tien mensen die al jarenlang heel erg goed met elkaar in een groep hebben kunnen samenwerken, grappen hebben kunnen maken en elkaar daarop hebben kunnen aanspreken enzovoorts in een situatie komen dat zij zich niet meer prettig voelen omdat één persoon zich er niet goed bij voelt. Daar moet ook naar worden gekeken. Het gaat om een geheel. Ik denk dat we met z'n allen moeten oppassen dat onze samenleving afhankelijk wordt van derden, zogenaamd niet meer voor zichzelf kan opkomen en van suiker wordt. Dat moeten we echt niet willen.

Minister Van Gennip:

Ik ben het niet met de heer De Jong eens. Op het moment dat er negen mensen zijn die zich heel prettig met elkaar voelen en de tiende niet, verdient dat wel degelijk een gesprek. Er is dan namelijk uiteindelijk sprake van uitsluiting. Als je het hebt over echte inclusie, dan gaat het er niet om of jij als tiende persoon in staat bent om je aan die organisatie aan te passen. Het gaat erom dat je met elkaar, met die tien mensen dus, een iets andere organisatie wordt, zodat die tiende persoon er wel bij past en ook zijn of haar bijdrage kan leveren. Maar op het moment dat die tiende persoon zich jarenlang niet senang voelt bij de grappen, bij de opmerkingen of bij de kalenders aan de muur, heb je echt ongewenst gedrag op de werkvloer.

De voorzitter:

Ik zou toch willen kijken of we weer kunnen terugkeren naar het initiatiefvoorstel dat voorligt en of al dan niet een vertrouwenspersoon ...

Minister Van Gennip:

Voorzitter, ik ben door mijn antwoorden heen.

De voorzitter:

Dan kijk ik heel even rond of er nog interrupties zijn. Die zijn er niet, dus dan zijn we hiermee aan het einde gekomen van de beantwoording door de initiatiefnemer mevrouw Maatoug en de minister, waarvoor veel dank. Ik zie dat mevrouw Palland van het CDA een verzoek heeft.

Mevrouw Palland (CDA):

Voordat u overgaat tot de tweede termijn, wat we natuurlijk gewoon zijn te doen, zou ik een ordevoorstel willen doen. We hebben nu de beantwoording gehoord van beide dames, waarvoor dank overigens. Er staat nog één vraag open. Door de initiatiefnemer is ook de weging van een aantal punten, en al dan niet het initiatief daaromtrent, aan de Kamer gelaten. Ik zou dat zorgvuldig willen doen en het zorgvuldig willen wegen. Daarom zou ik het voorstel willen doen om de tweede termijn op te schorten tot een later moment, zodat we dat goed kunnen voorbereiden en daarbij de beantwoording die we hebben gekregen, goed kunnen betrekken. Het is wetgeving, dus dat moeten we juridisch netjes en zorgvuldig doen.

De voorzitter:

Ik kijk even rond om te zien of er bezwaar is tegen dit voorstel. Dat zie ik niet. Dan zijn we hiermee aan het einde gekomen van deze termijn en daarmee van de beraadslaging voor dit moment.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De voorzitter:

Ik dank uiteraard de initiatiefnemer en de minister voor de beantwoording. Natuurlijk dank ik ook mevrouw Hellevoort en, als ik het goed heb onthouden, de heer Veendam voor hun bijdrage. Ik dank ook de leden voor hun aanwezigheid. We zullen dit debat hervatten op een later moment. Hiermee zijn we ook aan het einde gekomen van de vergadering van vandaag.