

Vergaderjaar 2021–2022

**35 592**

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

**Nr. 7**

### **VERSLAG**

Vastgesteld 24 februari 2022

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van voorliggend wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen van haar bevindingen.

Onder het voorbehoud dat de in het verslag opgenomen vragen en opmerkingen afdoende door de initiatiefnemer worden beantwoord acht de commissie de openbare behandeling van het wetsvoorstel voldoende voorbereid.

### **Inhoudsopgave**

I.	<b>Algemeen</b>	<b>1</b>
1.	<b>Inleiding</b>	<b>2</b>
2.	<b>Aanleiding en achtergrond</b>	<b>2</b>
3.	<b>Het wetsvoorstel op hoofdlijnen</b>	<b>4</b>
4.	<b>Gevolgen van het wetsvoorstel</b>	<b>5</b>
5.	<b>Uitvoerings- en handhavingsaspecten</b>	<b>6</b>
6.	<b>Advisering en consultatie</b>	<b>6</b>
II.	<b>Artikelsgewijs</b>	<b>6</b>

### **I. Algemeen**

De leden van de **VVD-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon.

De leden van de **D66-fractie** hebben met veel belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden prijzen de initiatiefnemer voor het initiatief op dit belangrijke – en actuele – onderwerp.

De leden van de **CDA-fractie** hebben kennisgenomen van onderhavig initiatiefwetsvoorstel.

De leden van de **SP-fractie** hebben kennisgenomen van het initiatiefwetsvoorstel. Deze leden bedanken de initiatiefnemer voor haar werk. De leden van de SP-fractie hebben geen aanvullende vragen.

De leden van de **PvdA-fractie** hebben met instemming en veel interesse kennisgenomen van dit initiatiefwetsvoorstel. Deze leden hebben nog enkele vragen.

De leden van de **SGP-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden onderkennen het belang van een sociaal veilige omgeving op de werkvloer. Zij hebben echter nog wel vragen bij de keuze voor het middel van een vertrouwenspersoon en de uitwerking hiervan in dit voorstel.

## **1. Inleiding**

De leden van de **VVD-fractie** zijn het met het initiatiefwetsvoorstel eens dat het wenselijk is dat ongewenst gedrag op de werkvloer wordt teruggedrongen.

De leden van de **D66-fractie** onderschrijven het doel van dit wetsvoorstel. Het is belangrijk dat werknemers toegang hebben tot een vertrouwenspersoon bij wie zij gevoelige problemen in de omgangsvormen en ongewenst gedrag op de werkvloer kunnen melden. Dit moet zo laagdrempelig en zonder angst voor eventuele gevolgen voor de melders kunnen gebeuren.

De leden van de **CDA-fractie** onderschrijven van harte het doel van de initiatiefnemer om ongewenste omgangsvormen op de werkvloer terug te dringen. Werknemers moeten zich volgens deze leden veilig voelen op hun werk en moeten erop kunnen vertrouwen dat hun werkgever optreedt als zij zich niet veilig voelen door ongewenst gedrag van collega's en/of van leidinggevenden. Een vertrouwenspersoon kan op een laagdrempelige manier ongewenste omgangsvormen aankaarten, tegengaan en erger voorkomen. Toch plaatsen deze leden wel enkele kanttekeningen bij het verplichtende karakter van dit initiatiefwetsvoorstel.

De leden van de **SGP-fractie** vragen de initiatiefnemer in te gaan op de keuze voor het middel van een vertrouwenspersoon. Om welke redenen acht zij dit middel het meest opportuun en effectief in de strijd tegen ongewenst gedrag?

## **2. Aanleiding en achtergrond**

De leden van de **VVD-fractie** lezen dat uit onderzoek blijkt dat in de praktijk het hebben van een vertrouwenspersoon al beschouwd wordt als een verplichting. De leden van de VVD-fractie zouden graag om een reactie willen vragen van de initiatiefnemer over het creëren van meer bewustwording van de functie van vertrouwenspersonen op de werkvloer t.o.v. het wettelijk verplicht stellen van het instellen van een vertrouwenspersoon. De leden van de VVD-fractie vinden dat de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers in deze discussie ook meegenomen moet worden. Een goed werkgever zorgt vanuit zichzelf goed voor zijn/haar personeel, en de Staat moet hen ook de ruimte geven dit te doen. De leden van de VVD-fractie zouden ook graag willen weten of er exacte gegevens zijn waarin staat hoeveel bedrijven/instituties al langere termijn een vertrouwenspersoon hebben.

De leden van de **D66-fractie** vragen de initiatiefnemer om te reflecteren op hoe dit wetsvoorstel zich verhoudt tot de verplichtingen uit het Internationale Arbeidsorganisatie (ILO)-Verdrag betreffende geweld en intimidatie.<sup>1</sup>

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat de initiatiefnemer voorstelt om de rechtsbescherming van de vertrouwenspersoon wettelijk te regelen. In hoeverre is dit noodzakelijk nu de regering een model-aanstellingsbrief heeft ontwikkeld, waarin de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon wordt vastgelegd? Met andere woorden, kan de initiatiefnemer nader ingaan op de toegevoegde waarde van dit voorstel?

De leden van de CDA-fractie vragen of de initiatiefnemer een reflectie kan geven op hoe dit wetsvoorstel zich verhoudt tot de verplichtingen uit het ILO-verdrag betreffende geweld en intimidatie.

De leden van de **PvdA-fractie** vragen de initiatiefnemer in te gaan op de ratificatie van het ILO-verdrag betreffende geweld en intimidatie. Welke gevolgen kan dit ILO-verdrag hebben op dit initiatiefwetsvoorstel? Daarbovenop, dit ILO-verdrag heeft ook betrekking op sollicitanten, zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en werkenden in de informele economie en bovendien is de definitie van de werkplek in dit ILO-verdrag breder dan in de Nederlandse wet, namelijk: het vervoer van en naar de werkplek valt onder de reikwijdte van het ILO-verdrag, evenals sociale gelegenheden gerelateerd aan werk. In hoeverre houdt dit initiatiefwetsvoorstel rekening met de positie van sollicitanten, zzp'ers en werkenden in de informele economie? En heeft de verplichte vertrouwenspersoon ook zeggenschap op die bredere definitie, zoals gesteld in het ILO-verdrag, van de werkplek?

De leden van de **SGP-fractie** vragen de initiatiefnemer nader in te gaan op nut en noodzaak van dit voorstel, en daarbij ook onderscheid te maken naar de grootte van een organisatie. Om welke redenen acht zij het huidige wettelijke kader onvoldoende? In hoeverre vindt de initiatiefnemer voorgestelde maatregelen net zo noodzakelijk voor een grote werkgever met honderden werknemers in vergelijking tot een zeer kleine werkgever met twee personen in dienst, waar veel meer sprake is van sociale controle? Kan zij met feiten en cijfers onderbouwen dat er geen verschil waar te nemen is in het aantal klachten van ongewenst gedrag op de werkvloer van een grote of kleine werkgever, en dat derhalve een uniforme aanpak redelijk is? Deze leden lezen in de memorie van toelichting dat er regelmatig sprake is van een bepaalde cultuur waarin grensoverschrijdend gedrag getolereerd wordt. Is de initiatiefnemer het met deze leden eens dat dit een cultuurverandering vereist, en dat een vertrouwenspersoon slechts de uitwassen van een dergelijke cultuur kan tegengaan? Hoe kijkt de initiatiefnemer hiernaar? Is het niet beter een dergelijke cultuurverandering te bevorderen, en welke routes vindt de initiatiefnemer hiervoor het meest geschikt?

De leden van de SGP-fractie vragen de initiatiefnemer inzichtelijk te maken hoe overheden van andere (ons omringende) landen omgaan met deze problematiek, en welke keuzes zij maken in de mate van overheidsinterventie bij werkgevers op dit specifieke punt. Zij ontvangen graag een overzicht op dit punt.

---

<sup>1</sup> Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), 2019, «Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190)» ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/publication/wcms\\_729385.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/publication/wcms_729385.pdf))

### 3. Het wetsvoorstel op hoofdlijnen

De leden van de **VVD-fractie** lezen dat de vertrouwenspersoon moet beschikken over voldoende deskundigheid en ervaring. Ook lezen deze leden dat de initiatiefnemer het daarbij gewenst acht dat de vertrouwenspersoon enige vorm van scholing heeft gevolgd. De leden van de VVD-fractie vragen zich hierbij af of en hoe een dergelijke certificering wordt behaald. Tevens zouden zij graag willen weten of hier ook een toetsing aan wordt verbonden. Ten slotte vragen de leden van de VVD-fractie om een kostenindicatie van de scholing die vertrouwenspersonen zouden moeten gaan volgen.

De leden van de **D66-fractie** zijn van mening dat het goed is om de rechten en plichten van vertrouwenspersonen wettelijk vast te leggen. Werkgevers, werknemers en vertrouwenspersonen weten waar ze aan toe zijn en wat hun rol is. Zo kunnen ze samen aan een veilig klimaat op de werkvloer werken.

De leden van de **D66-fractie** vinden het opmerkelijk dat zeven tot negen procent van de bedrijven met meer dan honderd werknemers nog geen vertrouwenspersoon heeft aangesteld. Deze leden zijn van mening dat vooral bij dergelijke grote organisaties zonder vertrouwenspersoon de noodzaak van het wetsvoorstel aan het voetlicht komt. De leden van de D66-fractie vragen of het mogelijk is voor de initiatiefnemer om de data in figuur 2 in de memorie van toelichting verder uit te splitsen, zodat duidelijk wordt hoeveel bedrijven met 10 t/m 24 werknemers en 25 t/m 49 werknemers al een vertrouwenspersoon hebben aangesteld.

De leden van de **PvdA-fractie** zijn groot voorstander om alle werkgevers te verplichten een vertrouwenspersoon aan te wijzen. Deze leden vragen de initiatiefnemer in te gaan op de voor- en nadelen van een interne vertrouwenspersoon. Is de initiatiefnemer het eens dat door een interne vertrouwenspersoon aan te wijzen het risico bestaat dat deze mogelijk niet volledig onafhankelijk kan opereren ten opzichte van de werkgever? En daarbovenop dat dit er mogelijk zelfs toe kan leiden dat een leidinggevende binnen een organisatie zelf de interne vertrouwenspersoon is? Kan de initiatiefnemer hierop reflecteren? Hoe kijkt de initiatiefnemer naar de mogelijkheid om ervoor te zorgen dat er altijd een externe vertrouwenspersoon aanwezig is voor een werknemer?

De leden van de **PvdA-fractie** constateren dat de interne vertrouwenspersoon ontslagbescherming krijgt en moet worden goedgekeurd door de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT). Deze leden vinden het verstandig om zodoende de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon te kunnen borgen. Echter, ziet de initiatiefnemer ook het risico dat een OR of PVT niet altijd onafhankelijk kan opereren ten opzichte van leidinggevendenden? Hoe kijkt de initiatiefnemer hiernaar? En hoe kan die onafhankelijkheid worden versterkt? Verder horen deze leden graag hoe de initiatiefnemer kijkt naar het punt dat vele (kleinere) organisaties geen OR of PVT hebben, dus met andere woorden: voor deze organisatie zal de interne vertrouwenspersoon niet kunnen worden goedgekeurd door een OR of PVT.

Deze leden zijn verder van mening dat een vertrouwenspersoon ook bepaalde kennis en kunde dient te hebben. Deze leden zien dat de initiatiefnemer dat ook constateert en daar ook rekening mee houdt. Echter deze leden missen in het wetsvoorstel de verplichting dat de werkgever deze scholing realiseert en bekostigt. Kan de initiatiefnemer hierop ingaan? En welke (wettelijke) mogelijkheden zijn er om er wel voor te zorgen dat vertrouwenspersonen voldoende deskundigheid en ervaring hebben?

De leden van de **SGP-fractie** lezen dat de wettelijke ontslagbescherming vertrouwenspersoon wordt geregeld in het voorstel «voor zover het hun functioneren als vertrouwenspersoon betreft». Zij vragen de initiatiefnemer waarom voor deze formulering is gekozen en waarom er niet is gekozen voor de formulering «zover het hun functie als vertrouwenspersoon betreft» in plaats van te spreken over «zover het hun functioneren als vertrouwenspersoon betreft». In hoeverre vindt de initiatiefnemer het gerechtvaardigd dat door middel van deze bepaling een slecht functionerende vertrouwenspersoon in het uiterste geval toch niet ontslagen kan worden? Is de initiatiefnemer het eens met deze leden dat dit onwenselijk is en mogelijk ook de positie van de werknemers niet ten goede komt, en dat daarom het woord «functioneren» beter kan worden vervangen door «functie»? Voor deze leden staat voorop dat er geen sprake mag zijn van ontslag vanwege een inhoudelijke keuze, bijvoorbeeld omdat de werkgever die niet bevalt, aangezien een vertrouwenspersoon wel onafhankelijk moet kunnen opereren.

De leden van de **SGP-fractie** constateren dat dit wetsvoorstel beoogt via de Arbowet wettelijk een middel voor te schrijven aan werkgevers. Hoe beoordeelt de initiatiefnemer het dat de voorgestelde wettelijke verplichting niet in overeenstemming is met het uitgangspunt van de Arbowet die doelen voorschrijft en niet de middelen om deze doelen te bereiken?

#### **4. Gevolgen van het wetsvoorstel**

De leden van de **D66-fractie** hebben vragen bij de gevolgen van het voorliggende wetsvoorstel voor kleine(re) organisaties. Deze leden vragen de initiatiefnemer om te reflecteren op de praktische werkbaarheid van een verplichtstelling van een vertrouwenspersoon in een organisatie met vijf werknemers. En zij vragen zich af of er, juist voor dit soort kleine organisaties, geen betere instrumenten zijn om hetzelfde doel te bereiken. Ook hier zien zij graag een reactie op.

De leden van de **D66-fractie** zijn van mening dat de initiatiefnemer de kosten voor organisaties met 5 t/m 9 werknemers laag inschat. Zij achten de verwachte kosten hoger, bijvoorbeeld de tijd die nodig is om een passende vertrouwenspersoon te vinden. Dat, in combinatie met de praktische werkbaarheid van een vertrouwenspersonenstructuur in een kleine organisatie, schept twijfel bij de leden van de **D66-fractie** over de proportionaliteit van het wetsvoorstel. Deze leden vragen de initiatiefnemer om, naast de praktische werkbaarheid, te reflecteren op de kosten van het voorstel voor kleine organisaties.

De leden van de **CDA-fractie** vragen in het bijzonder aandacht voor de gevolgen van dit voorstel voor kleine werkgevers met minder dan 50 werknemers. Heeft de initiatiefnemer inzicht in de lasten die dit initiatief voor kleine werkgevers kan meebrengen? Kan de initiatiefnemer hier nader op ingaan? Zijn er geen andere manieren of maatregelen te bedenken waarmee ongewenste omgangsvormen op de werkvloer kunnen worden tegengegaan? Hoe kijkt de initiatiefnemer aan tegen het opnemen van een verplichting in de wet inzake het instellen van een klachtencommissie en het hebben van een klachtenregeling teneinde de handhaving van het verbod op ongewenst gedrag te verbeteren? Ook vragen de leden van de **CDA-fractie** naar de gevolgen van dit wetsvoorstel voor kleine organisaties, stichtingen en verenigingen. Hoe ziet de initiatiefnemer bijvoorbeeld de gevolgen voor een vereniging met slechts één conciërge in dienst? Is bij benadering aan te geven wat de consequenties zijn voor (kleinere) verenigingen? Hoeveel is er nodig in termen van samenwerking en dergelijke om het betaalbaar en hanteerbaar te houden? Voorkomen moet worden dat kleinere verenigingen en stichtingen door dit wetsvoorstel in de problemen komen.

De leden van de **SGP-fractie** vragen de initiatiefnemer in te gaan op de proportionaliteit van het voorstel, met name voor werkgevers met minder dan 50 werknemers en de extra kosten die zij mogelijk moeten maken als gevolg van dit wetsvoorstel.

## 5. Uitvoerings- en handavingsaspecten

De leden van de **CDA-fractie** merken op dat het wetsvoorstel onmiddellijke werking heeft; waarom kiest de initiatiefnemer er niet voor om werkgevers, zeker de kleinere, een periode te geven na inwerkingtreding van het wetsvoorstel om invulling aan de verplichting te geven en dit te organiseren binnen het eigen bedrijf, bijvoorbeeld een periode van 6 tot 12 maanden?

De leden van de **PvdA-fractie** begrijpen dat de Nederlandse Arbeidsinspectie (hierna: de Arbeidsinspectie) alleen kan handhaven op het feit of er een vertrouwenspersoon aangewezen is of niet. De initiatiefnemer geeft aan dat er nog geen concrete normering en voorschriften zijn en dat de Arbeidsinspectie daardoor de vertrouwenspersoon nog niet inhoudelijk kan toetsen. Kan de initiatiefnemer schetsen op welke manier dit wel kan worden gedaan? Is het bijvoorbeeld een idee om de Sociaal-Economische Raad (SER), zoals zij ook doen ter bevordering van medezeggenschap, of de net aangestelde regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld hier een rol in te geven om er zodoende voor te zorgen dat er wel concrete normering en voorschriften komen voor de vertrouwenspersoon?

De leden van de **SGP-fractie** vragen de initiatiefnemer de uitvoeringslasten en gevolgen ten aanzien van de handhaving nader uit te werken. Deze leden vinden het opvallend te lezen dat de initiatiefnemer geen extra uitvoeringslasten verwacht voor de Arbeidsinspectie, terwijl de wettelijke voorschriften wel degelijk uitbreiden. Kan de initiatiefnemer alsnog aangeven wat de verwachtingen zijn ten aanzien van de extra lasten? Moet de toezichtcapaciteit worden uitgebreid of vindt een verschuiving plaats van de handavingsinzet van de Arbeidsinspectie naar dit terrein ten koste van andere taken van de Arbeidsinspectie?

## 6. Advisering en consultatie

### II. Artikelsgewijs

#### Artikel 13a lid 3

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat «indien de mogelijkheden onvoldoende zijn om de functie van vertrouwenspersoon binnen het bedrijf (..) te organiseren, de werkgever een of meer externe personen kan aanwijzen». Waarom zou dit extern alleen kunnen als de mogelijkheden onvoldoende zijn? Zou dit niet gewoon altijd een optie kunnen zijn om een externe persoon aan te wijzen?

#### Artikel 13a lid 11

De leden van de **CDA-fractie** vragen of de initiatiefnemer de reikwijdte van dit lid nader kan toelichten. Wat betekent dit precies?

De voorzitter van de commissie,  
Kuzu

Adjunct-griffier van de commissie,  
Blom