

Vergaderjaar 2022–2023

35 592

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

B

VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID¹

Vastgesteld 17 juli 2023

Inleiding

De leden van de **BBB**-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het Initiatiefvoorstel-Maatoug Verplichtstelling vertrouwenspersoon ongewenst gedrag op de werkvloer (35.592) en hebben hierover de een aantal vragen aan de initiatiefnemer en aan de regering.

De leden van de **VVD**-fractie hebben kennisgenomen van het initiatiefwetsvoorstel en hebben hierover een aantal vragen aan de regering.

De leden van de **D66**-fractie ondersteunen de inzet van de initiatiefnemer dat iedere werknemer bij ongewenst gedrag ondersteuning moet kunnen krijgen van een onafhankelijk persoon: een vertrouwenspersoon. Deze leden hebben over het wetsvoorstel een vraag aan zowel initiatiefnemer als aan de regering.

De leden van de **Volt**-fractie staat positief tegenover het Initiatiefvoorstel-Maatoug Verplichtstelling vertrouwenspersoon ongewenst gedrag op de werkvloer. Het is belangrijk dat elke werknemer die te maken heeft met ongewenst gedrag toegang heeft tot een vertrouwenspersoon, om zo de (mentale) gezondheid van werknemers te bevorderen. Deze leden hebben nog enkele vragen aan de initiatiefnemer en aan de regering.

¹ Samenstelling:

Heijnen (BBB), Griffioen (BBB), Van Gasteren (BBB), Vos (GroenLinks-PvdA (*voorzitter*), Ramsodit (GroenLinks-PvdA), Van Gorp (GroenLinks-PvdA), Fiers (GroenLinks-PvdA), Roovers (GroenLinks-PvdA), Petersen (VVD), Van de Sanden (VVD), Van Ballekom (VVD), Bakker-Klein (CDA), Bovens (CDA), Moonen (D66) (*ondervoorzitter*), Belhirsch (D66), Van Strien (PVV), Koffeman (PvdD), Nanninga (Ja21), Kox (SP), Huizinga (CU), Van den Oetelaar (FVD), Schalk (SGP), Perin-Gopie (Volt), VanRooijen (50PLUS), Van der Goot (OPNL).

Vragen van de leden van de BBB-fractie:

De leden van de **BBB**-fractie hebben de volgende vragen aan de initiatiefnemer:

1. Wat is de reactie van de initiatiefnemer op het advies van de Raad van State dat een wettelijke verplichting tot het instellen van een vertrouwenspersoon op de werkvloer niet in overeenstemming is met het uitgangspunt van de Arbowet die doelen voorschrijft en niet de middelen om deze te bereiken?
2. Kan initiatiefnemer nut en noodzaak van het wetsvoorstel nader onderbouwen? In de memorie van toelichting zoals gewijzigd naar aanleiding van het advies van de Raad van State² wordt in onderdeel 2.3 Nut en noodzaak tot overheidsinterventie alleen ingegaan op het internationaal rechterlijk kader (2.3.1) en niet op de vraag hoe/of het wetsvoorstel bijdraagt aan het verminderen van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer.
3. In hoeverre en op welke termijn draagt het wetsvoorstel concreet bij aan het verminderen van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer? Op welke termijn en met welk aantal daalt het aantal van 1 miljoen mensen dat op hun werk te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen?
4. Zijn er meer actuele cijfers en onderzoeken beschikbaar dan die vermeld in onderdeel 2 «Aanleiding en achtergrond» van de memorie van toelichting? Het betreffen hier cijfers van vaak meer dan vijf jaar geleden (bijvoorbeeld een TNO rapport uit 2002) en de aan het woord zijnde leden kunnen zich goed voorstellen dat de actuele cijfers op dit vlak de afgelopen jaren een ander/beter beeld geven gezien de aandacht voor ongewenste omgangsvormen in zijn algemeenheid en de daaruit voortvloeiende acties om dat tegen te gaan inclusief bewustwording in de samenleving.
5. Hadden de organisaties van de aangehaalde twee recente voorbeelden van ongewenst gedrag in onderdeel 2.1.1 van de memorie van toelichting een vertrouwenspersoon ten tijde van de incidenten?
6. Over de berekeningen in onderdeel 4.3 Regeldruk hebben de leden van de BBB-fractie de volgende vragen:
 - a. Waarop wordt gebaseerd dat één melding slechts twee uur kost en wie maakt deze uren dan? Praktijkervaring leert dat één melding al gauw een veelvoud van dit aantal uren kost (eerste gesprek met de werknemer, gesprek met de werkgever, vervolgesprek met de werknemer, vervolgesprek met de werkgever, vastleggen van de gemaakte afspraken, eindgesprek met werkgever en werknemer, evaluatie, etc.).
 - b. Hoeveel uren kost één melding de betrokken werknemer en werkgever/leidinggevende en waarom worden de kosten hiervan niet meegenomen?
 - c. Waarom wordt in de tabel op pagina 12 van de memorie van toelichting uitgegaan van een gemiddelde tijdsbesteding van twee uur per week van een intern vertrouwenspersoon, terwijl in de laatste alinea op pagina 11 een ongewogen gemiddelde tijdsbesteding van vijf uur als een goed uitgangspunt wordt benoemd? Klopt het dat de tijd voor overleg en voorlichting van de intern vertrouwenspersoon niet is meegenomen in de berekeningen in de tabel?
 - d. Waarop wordt de stelling gebaseerd dat de werkgever die een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) heeft nauwelijks met extra administratie lasten wordt geconfronteerd?
7. Waarom wordt voor de grens voor het van toepassing zijn van dit wetsvoorstel gelegd bij werkgevers met 10 of meer werknemers en niet bij 50 of meer werknemers? Voor ondernemingen/organisaties

² Kamerstukken II 2021–2022, 35 592, nr. 6.

met 50 of meer medewerkers is een ondernemingsraad (OR) verplicht. Ondernemingen/organisaties met 10 tot 50 medewerkers kunnen een personeelsvertegenwoordiging (PVT) instellen maar zijn daartoe niet verplicht tenzij een meerderheid van de werknemers vraagt om een PVT.

8. Hoe moet worden omgegaan met ondernemingen/organisaties met meer bedrijven die ieder als werkgever kunnen worden aangemerkt? De leden van de BBB-fractie nemen aan dat dan de grens van 10 werknemers dan per bedrijf/werkgever getoetst moet worden net zoals dat voor een OR geldt.
9. Hoe vaak wordt een bedrijf gemiddeld gecontroleerd door de Arbeidsinspectie? Is dit één keer per 5 jaar, één keer per 10 jaar of anders, bijvoorbeeld n.a.v. een melding? Zoals bekend kampt de Arbeidsinspectie met een personeelstekort waardoor het al een uitdaging is om haar huidige taken goed uit te voeren. Goede uitvoering van dit wetsvoorstel gaat wat ons betreft verder dan de constatering dat een werkgever een vertrouwenspersoon heeft zoals nu in de memorie van toelichting gesuggereerd lijkt te worden.
10. Op welke termijn voorziet de initiatiefnemer dat de nadere invulling van de taken en verantwoordelijkheden van een vertrouwenspersoon plaatsgevonden zal hebben? Zou het niet veel beter zijn om eerst tot deze invulling over te gaan vóór de eventuele invoering van dit wetsvoorstel, zoals ook de Arbeidsinspectie adviseert?

De leden van de BBB-fractie hebben voorts nog de volgende vraag aan de regering:

11. Is de regering het met de leden van de BBB-fractie eens dat het feit dat de Arbeidsinspectie geen alternatief voor een vertrouwenspersoon ziet, als zodanig geen reden vormt tot het verplichtstellen van een vertrouwenspersoon op de werkvloer?

Vragen van de leden van de VVD-fractie:

1. Kan de regering aangeven of en hoe dit voorstel past in het principe van de Arbowet dat zoveel mogelijk ruimte wordt geboden voor zelfregulering, maatwerk, en afspraken tussen sociale partners?
2. Kan de regering aangeven of zij in het beleid inzake ongewenste omgangsvormen de aanstelling van een vertrouwenspersoon noodzakelijk acht, of alleen wenselijk?
3. Kan de regering aangeven of zij een wettelijke verankering van de rechtsbescherming van vertrouwenspersonen nodig acht, en zo ja, waar de huidige mogelijkheden om de positie van vertrouwenspersonen te beschermen tekortschieten?
4. Kan de regering een onderbouwde inschatting geven van de kosten voor ondernemers om dit voorstel in de praktijk uit te voeren, uitgesplitst voor ondernemingen met minder dan 25 werknemers, met 25 tot 50 medewerkers, met 50 tot 100 werknemers, en voor ondernemingen met meer dan 100 werknemers?
5. Kan de regering aangeven of zij het – vanuit het op elkaar aansluiten van maatregelen – niet werkbaarder en logischer had gevonden als dit wetsvoorstel dezelfde medewerker-ondergrens had aangehouden als de Wet op de ondernemingsraden, en toepassing van dit voorstel verplicht zou zijn voor organisaties met 50 of meer medewerkers?
6. Kan de regering aangeven of zij het met de initiatiefnemer eens is dat handhaving van dit voorstel dient te geschieden door de Arbeidsinspectie?
7. Kan de regering hierbij aangeven dat handhaving van dit initiatief door de Arbeidsinspectie niet ten koste zal gaan van andere, bestaande taken van de Arbeidsinspectie?

8. En als dit wel ten koste gaat van andere, bestaande taken van de Arbeidsinspectie welke taken dit betreft en hoe zij dit dilemma wil oplossen?

Vragen van de leden van de D66-fractie:

De leden van de **D66**-fractie zijn van mening dat binnen organisaties (nog) te weinig wordt gesproken over een sociaal veilige werkomgeving. Werknemers voelen zich niet altijd veilig genoeg om een vertrouwenspersoon te benaderen of weten soms niet af van het bestaan van een vertrouwenspersoon.

Kunnen de initiatiefnemer en de regering toelichten hoe werkgevers voor een (meer) sociaal veilige werkomgeving/bedrijfscultuur kunnen zorgen en hoe werkgevers daarbij kunnen zorgen dat werknemers zich «veilig» voelen om een vertrouwenspersoon te benaderen?

Vragen van de leden van de Volt-fractie:

Naar aanleiding van het advies van de Raad van State hebben de leden van de **Volt**-fractie de volgende vragen aan de initiatiefnemer:

De Raad van State schrijft in zijn advies «... *Ten slotte is ook het vastleggen van de rechtsbescherming van vertrouwenspersonen in eerste instantie aan sociale partners. Niet is gebleken dat zij op dit moment een wettelijke verankering op dit punt nodig achten. In verband daarmee dient het initiatiefvoorstel nader te worden overwogen*». ³ Kan de initiatiefnemer aangeven hoeveel procent van de werknemers (dus mensen jonger dan 67 jaar) is aangesloten bij een van de sociale partners? Hoe vindt de initiatiefnemer dat dit geciteerde oordeel van de Raad van State gewogen zou moeten worden op basis van het aandeel werknemers dat lid is van de sociale partners? Heeft de initiatiefnemer het voorstel besproken of voorgelegd aan vertegenwoordigers van werknemers? Zo ja, wat was hun oordeel?

Heeft de initiatiefnemer het voorstel voorgelegd aan belangenorganisaties die opkomen voor werknemers uit de LHBTIQ+ gemeenschap, werknemers met een migratieachtergrond, werknemers van kleur, vrouwelijke werknemers en specifiek praktisch opgeleiden werknemers? Zo ja, wat was hun oordeel over dit initiatiefwetsvoorstel?

Er is veel discussie over het verplichtstellen van de vertrouwenspersoon bij een kleine organisatie. De kosten voor een kleine organisatie bedragen volgens het wetsvoorstel tussen de € 100,- en € 500,- per jaar en € 210,- per melding. Kan de initiatiefnemer aangeven wat de kosten zijn voor een kleine organisatie wanneer een werknemer uitvalt vanwege ongewenst gedrag op de werkvloer?

De leden van de Volt-fractie hebben voorts nog de volgende vraag aan de regering:

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en het aantal erkende opleidingsinstanties voor vertrouwenspersonen, willen deze leden graag van de regering weten hoeveel extra vertrouwenspersonen (zowel intern, als extern) kunnen worden opgeleid per jaar en hoe dit in verhouding staat tot het aantal benodigde, op te leiden personen. In dat verband vragen de leden van de Volt-fractie ook om een toelichting of sprake is van uitvoerbaarheid per de ingangsdatum van het wetsvoorstel voor alle werkgevers?

³ Kamerstukken II 2021–2022 35 592, nr. 5, p 2.

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid zien de nota naar aanleiding van het verslag – bij voorkeur binnen vier weken – met belangstelling tegemoet.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Vos

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van der Bijl