

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. 8**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 13 juni 2022

De initiatiefnemer heeft met belangstelling kennisgenomen van het verslag over het onderhavige wetsvoorstel. Zij dankt de leden van de fracties van VVD, D66, CDA, SP, PvdA en SGP voor de door hen gestelde vragen en gemaakte opmerkingen, waarop hieronder verder zal worden ingegaan. Ter vergroting van de leesbaarheid en het beperken van doublures zijn sommige vragen gezamenlijk beantwoord. De initiatiefnemer hoopt met deze nota alle in het verslag gestelde vragen naar tevredenheid te hebben beantwoord.

#### **1. Inleiding**

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

De initiatiefnemer ziet dat er allerlei middelen in te zetten zijn in de strijd tegen ongewenst gedrag. Het is daarbij van belang meerdere instrumenten naast elkaar in te zetten. Daarbij is niet één middel op zichzelf het meest effectief. Vertrouwenspersonen spelen wel een essentiële rol in het voorkomen en beperken van de impact van ongewenste omgangsvormen. De mogelijkheid om in vertrouwen, in een veilige omgeving, als melder je verhaal te kunnen doen, leidt tot de-escalatie en minder verzuim.<sup>1</sup> Sociale steun is belangrijk voor het veiligheidsgevoel tijdens het werk. Als een werknemer iets vervelends meemaakt, dan helpt het als de werknemer met zijn verhaal terecht kan bij een persoon die kan luisteren en ondersteunen.<sup>2</sup> Uit onderzoek van TNO blijkt dat de vertrouwenspersoon een belangrijke succesfactor is bij goed beleid tegen ongewenst omgangsvormen.<sup>3</sup> Verschillende voorbeelden laten zien dat de zichtbaarheid van een vertrouwenspersoon en een verankerde positie in de organisatie

<sup>1</sup> TNO & CBS (2020), Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden.

<sup>2</sup> Schuur G. (2014). Sociale steun, collegialiteit en veiligheidsgevoel. In: Omgaan met agressie. Bohn Stafleu van Loghum, Houten.

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

bijdragen aan een succesvol beleid om ongewenste omgangsvormen tegen te gaan.

## 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 vragen om een reactie 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 initiatiefnemer ziet het creëren van meer bewustwording van de functie van vertrouwenspersoon als een belangrijke opgave. De initiatiefnemer is echter ook van mening dat de toegang tot een vertrouwenspersoon niet mag afhangen van de welwillendheid van de werkgever. Deze toegang is een recht dat iedere werknemer zou moeten hebben. Een wettelijke verplichting en regeling op hoofdlijnen is een duidelijk signaal richting werkgevers over het belang van het hebben van een vertrouwenspersoon. Hierbij voorziet de initiatiefnemer een zeker hefboomeffect: door de wettelijke verplichting komt er meer aandacht voor het onderwerp, waardoor meer werkgevers ook het belang zullen gaan inzien van het hebben van een vertrouwenspersoon. Goed opgeleide vertrouwenspersonen weten ook hoe zij zelf draagvlak kunnen creëren voor hun functie en hoe zij voorlichting moeten geven aan werknemers om hun vindbaarheid te vergroten.

Sinds 2005 is het aantal organisaties met een vertrouwenspersoon niet significant toegenomen. Daarom stelt de initiatiefnemer dat het wettelijk verplicht stellen van een vertrouwenspersoon passender is dan een mogelijke bewustwordingscampagne.

De leden van de VVD-fractie zouden ook graag willen weten of er exacte gegevens zijn waarin staat hoeveel bedrijven/instituten al langere termijn een vertrouwenspersoon hebben.

Uit onderzoek van de Beleidsonderzoekers uit 2018<sup>4</sup> blijkt dat de organisaties die in 2018 een vertrouwenspersoon hadden (51%), die meestal minimaal 2 jaar daarvoor hadden aangesteld. Gemiddeld stelde 37% van de organisaties langer dan 10 jaar geleden een vertrouwenspersoon aan. Daarentegen had in 2018 de helft van de organisaties géén vertrouwenspersoon.

De leden van de D66-fractie en de leden van de CDA-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>5</sup> Ook de leden van de PvdA-fractie vragen de initiatiefnemer in te gaan op de ratificatie van het ILO-verdrag betreffende geweld en intimidatie en de gevolgen die dit ILO-verdrag kan hebben op dit initiatiefwetsvoorstel.

Op 21 juni 2019 heeft de Internationale Arbeidsconferentie van de ILO de Conventie nr. 190 en de Aanbeveling nr. 206 aangenomen. De Conventie is een juridisch bindend verdrag, de Aanbeveling biedt niet-bindende richtlijnen ter bevordering van de implementatie van de bepalingen uit de

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

<sup>5</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)).

Conventie. Hoofddoel van de Conventie is om het recht van eenieder op een wereld zonder geweld en intimidatie te erkennen en te beschermen. Geweld en intimidatie kunnen mensenrechtenschendingen opleveren en een bedreiging vormen voor gelijke kansen en «decent work».<sup>6</sup> In artikel 9 van de Conventie worden de specifieke verplichtingen voor de werkgever beschreven. In het Nederlandse arbeidsrecht is dit geregeld in de Arbeidsomstandighedenwet (hierna: Arbowet). Het kabinet heeft inmiddels aangegeven voornemens te zijn de Conventie te bekrachtigen, voor verdere informatie hierover verwijst de initiatiefnemer graag naar de betreffende Kamerbrief (29 427 nr. 123).

De leden van de PvdA-fractie stellen dat het ILO-verdrag ook betrekking heeft op sollicitanten, zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en werknemers in de informele economie en dat de definitie van de werkplek in dit ILO-verdrag bovendien 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. De leden vragen in hoeverre dit initiatiefwetsvoorstel rekening houdt met de positie van sollicitanten, zzp'ers en werknemers in de informele economie, en of de verplichte vertrouwenspersoon ook zeggenschap heeft op die bredere definitie, zoals gesteld in het ILO-verdrag, van de werkplek. Dit wetsvoorstel is een toevoeging aan de Arbowet. De Arbowet geldt in principe alleen voor werknemers. Dit zijn personen die op grond van een contract/aanstelling of onder gezag arbeid verrichten (art. 1 Arbowet). Alle personen voorafgaand aan of na afloop van deze arbeidsverhouding vallen hier buiten, zoals sollicitanten, ex-werknemers en gepensioneerden. Werknemers in de informele economie vallen onder de Arbowet als zij een arbeidscontract hebben of als er sprake is van een gezagsverhouding. Schijnzelfstandigen vallen eveneens onder de Arbowet als feitelijk sprake is van arbeid onder gezag.

Ook wat betreft de werksituatie is de reikwijdte in het ILO-verdrag ruimer dan de Arbowet. Niet verplichte sociale activiteiten (bijvoorbeeld een borrel of een kerstdiner) en woon-werkverkeer vallen niet onder de Arbowet. Als er op een dergelijke plek sprake is van ongewenste omgangsvormen, loopt dat via het arbeidsrecht, het vervoersrecht (OV), of strafrecht (bijvoorbeeld smaad, stalking). De reikwijdte van het arbeidsrecht is ruimer dan van de Arbowet. Voorvallen buiten de formele werksituatie kunnen hier ook via «goed werknemerschap» (artikel 7:611 BW) doorwerken in de arbeidsverhouding (vertrouwen; goede naam werkgever) en als zodanig ook leiden tot bijvoorbeeld financiële maatregelen of zelfs ontslag. Een vertrouwenspersoon kan ook in dergelijke gevallen ondersteuning bieden.

Het klopt dus dat het ILO-verdrag een bredere reikwijdte heeft dan de Arbowet. Het gaat echter te ver om met dit wetsvoorstel ook de hele reikwijdte van de Arbowet te verbreden. Initiatiefnemer is er wel voorstander van om dit verder te onderzoeken en gaat er vanuit dat het kabinet dit meeneemt in de ratificering van het verdrag.

De leden van de CDA-fractie lezen dat de initiatiefnemer voorstelt om de rechtsbescherming van de vertrouwenspersoon wettelijk te regelen en vragen in hoeverre dit noodzakelijk is nu de regering een model-aanstellingsbrief heeft ontwikkeld, waarin de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon wordt vastgelegd. Zij vragen de initiatiefnemer nader in te gaan op de toegevoegde waarde van dit voorstel. De model aanstellingsbrief is niet verplicht en enkel een handreiking aan werkgevers. De model aanstellingsbrief is niet meer dan een model. Werkgevers zijn bijvoorbeeld niet verplicht om de onafhankelijkheid in een

<sup>6</sup> Rombouts (2021), ILO-Conventie 190: een «geïntegreerde aanpak» van geweld en intimidatie? In: Arbeidsrechtelijke Annotaties 2021 (15).

aanstellingsbrief vast te leggen of daarover afspraken te maken in arbocatalogi of cao's. Een aanstellingsbrief biedt ook geen garantie dat de vertrouwenspersoon niet onder druk gezet wordt door directie of leidinggevende om zijn vertrouwelijkheid op te geven. De aanstellingsbrief biedt, als hij al gebruikt wordt, de vertrouwenspersoon in dergelijke gevallen onvoldoende juridische bescherming. Er zijn helaas teveel voorbeelden bekend waarbij vertrouwenspersonen worden bedankt of zelfs ontslagen uit hun functie omdat het advies of de werkzaamheden van de vertrouwenspersoon de werkgever niet aanstaan. De beroepsvereniging zelf pleit dan ook met klem voor goede wettelijke bescherming.

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. Zij vragen om welke redenen de initiatiefnemer het huidige wettelijke kader onvoldoende acht. De initiatiefnemer is van mening dat iedere werknemer recht heeft op een sociaal veilige werkomgeving. Als iedere werknemer toegang heeft tot een vertrouwenspersoon en de vertrouwenspersoon een sterke positie heeft in de organisatie, kunnen ongewenste omgangsvormen op de werkvloer worden teruggedrongen. Het aantal werknemers dat te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen blijft al meer dan 10 jaar hangen op 16% (zie ook figuur 1 van de memorie van toelichting). Om deze aantallen te laten dalen, is de laagdrempelige ondersteuning een belangrijke voorwaarde. Op dit moment is het afhankelijk van een welwillende werkgever of een vertrouwenspersoon aangesteld wordt. Een wettelijke verplichting maakt heel helder wat van de werkgever wordt verwacht en maakt het voor de Nederlandse Arbeidsinspectie ook eenvoudiger om direct te handhaven bij afwezigheid van een vertrouwenspersoon.

De leden van de SGP-fractie vragen in hoeverre de initiatiefnemer voorgestelde maatregelen net zo noodzakelijk vindt 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 en of zij met feiten en cijfers kan 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. De initiatiefnemer is van mening dat iedere werknemer bij ongewenst gedrag ondersteuning zou moeten kunnen krijgen van een onafhankelijk persoon. Deze toegang moet niet afhangen van de grootte van een organisatie. Ongewenste omgangsvormen kunnen in elke organisatie, groot of klein, voorkomen. Juist ook in kleine organisaties met veel sociale controle kan het lastig zijn om iemand in vertrouwen te nemen of ongewenst gedrag te melden. De grootte van de organisatie zou geen invloed moeten hebben op deze ondersteuning. Elke melding of klacht is er één teveel en dient met dezelfde ernst te worden behandeld. De initiatiefnemer doet in de memorie van toelichting verschillende suggesties om dit ook voor kleine werkgevers organisatorisch en financieel zo laagdrempelig mogelijk te regelen. Ook is het goed hier te benoemen dat er een groot verschil is tussen meldingen en klachten. Klachten zijn de officiële meldingen gericht aan een klachtencommissie met het verzoek de klacht te onderzoeken. Meldingen zijn alles wat bij een vertrouwenspersoon komt. Veel van de zaken over omgangsvormen worden juist niet opgelost door een klachtonderzoek, maar door een van de andere mogelijkheden op een escalatieladder (bijvoorbeeld gesprekken of bemiddeling). De leden van de SGP-fractie lezen in de memorie van toelichting dat er regelmatig sprake is van een bepaalde cultuur waarin grensoverschrijdend gedrag getolereerd wordt en vragen of de initiatiefnemer het

met deze leden eens is dat dit een cultuurverandering vereist, en dat een vertrouwenspersoon slechts de uitwassen van een dergelijke cultuur kan tegengaan. Zij vragen hoe de initiatiefnemer hier naar kijkt en of het niet beter is een dergelijke cultuurverandering te bevorderen, en welke routes de initiatiefnemer hiervoor het meest geschikt vindt.

De initiatiefnemer deelt de mening van de leden van de SGP-fractie dat het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag inderdaad gepaard gaat met een cultuurverandering. Om dit voor elkaar te krijgen, zal doorlopend het gesprek gevoerd moeten blijven worden. Dit geldt niet alleen binnen organisaties, maar in de hele samenleving. Eenieder heeft daarin een eigen rol en verantwoordelijkheid. Het gaat daarbij lang niet altijd over beleid op papier, maar veel vaker over een veilige omgeving, waarin mensen zich vrij voelen om zich uit te spreken en elkaar aan te spreken. Ditzelfde geldt binnen organisaties. Het beleid moet op orde zijn, zoals de Arboret voorschrijft. Een werkgever is wettelijk verplicht om beleid te voeren dat er op is gericht om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. Wat betreft ongewenste omgangsvormen valt daarbij te denken aan een gedragscode, een klachtenregeling en het hebben van een vertrouwenspersoon. Maar voor een veilige werkomgeving is het ook van groot belang dat directie en leidinggevenden in staat zijn het beleid uit te dragen. Zij kunnen de veiligheid bevorderen door steeds in gesprek te blijven over dit onderwerp, bijvoorbeeld tijdens werkoverleggen of functioneringsgesprekken.

Een vertrouwenspersoon kan in dit geheel een belangrijke rol hebben. Een vertrouwenspersoon kan op basis van meldingen trends signaleren, en daarmee het bestuur van een organisatie adviseren over de bredere aanpak van ongewenst gedrag en het voorkomen daarvan. Daarmee kan de vertrouwenspersoon ook een preventieve functie hebben. De effectiviteit hiervan valt of staat op dit moment met de bereidheid van de werkgever om gehoor te geven aan deze signalen. Verschillende bedrijven bieden ook specifieke nascholing aan voor vertrouwenspersonen om signalen te herkennen en te relateren aan systematische problematiek in de organisatie. Verder kan de zichtbaarheid van een vertrouwenspersoon en een verankerde positie in de organisatie bijdragen aan succesvol beleid om ongewenste omgangsvormen tegen te gaan. De vertrouwenspersoon luistert naar de werknemer en diens melding, en vervolgens bespreekt welke oplossingen, doorverwijzingen of vervolgstappen mogelijk zouden kunnen zijn. Op deze manier kan de vertrouwenspersoon een actieve rol in de aanpak tegen ongewenste omgangsvormen op de werkvloer hebben.

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. Helaas is hier geen overzicht van beschikbaar.

### **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.

Er zijn in het veld meerdere opleidingsinstituten. De kosten van scholing bedragen gemiddeld 1.400 euro. De beroepsvereniging, de Landelijke

Vereniging van Vertrouwenspersonen, heeft zelf ook een beroepsregister opgesteld en een certificatiesysteem ontwikkeld. Om gecertificeerd te worden, dient scholing te worden gevolgd bij een opleidingsinstituut met een LVV-keurmerk. Een eindtoets is onderdeel van deze scholing. Om gecertificeerd te blijven, dient een vertrouwenspersoon intervisie en na- of bijscholing te volgen. Het certificaat en de hercertificering worden verstrekt door een onafhankelijke certificatie instelling.

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. Deze gegevens zijn helaas niet bekend.

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 en of de initiatiefnemer het eens is dat door een interne vertrouwenspersoon aan te wijzen het risico bestaat dat deze mogelijk niet volledig onafhankelijk kan opereren ten opzichte van de werkgever.

Er zijn verschillende voor- en nadelen van zowel interne als externe vertrouwenspersonen. Een interne vertrouwenspersoon is vaak beter bekend in en met de organisatie. Dat maakt de vertrouwenspersoon over het algemeen gemakkelijker bereikbaar en verlaagt ook de drempel om er naar toe te stappen. Tegelijkertijd loopt op dit moment de kwaliteit en professionaliteit van interne vertrouwenspersonen nog sterk uiteen. Niet alle interne vertrouwenspersonen weten precies wat hun taak is en treden soms ook op als bemiddelaar. Mede hierom heeft de initiatiefnemer ervoor gekozen in het wetsvoorstel te benoemen dat de vertrouwenspersoon voldoende deskundig moet zijn. Hiermee wordt de kwaliteit en professionaliteit van de vertrouwenspersoon gewaarborgd.

Zowel interne als externe vertrouwenspersonen kunnen onder druk worden gezet door de directie of een leidinggevende. Bij interne vertrouwenspersonen kan er sprake zijn van loyaliteit en/of hiërarchie, bij externe vertrouwenspersonen kan het gevolg zijn dat zij hun opdracht verliezen. In het wetsvoorstel staan verschillende manieren om de positie van zowel interne als externe vertrouwenspersonen te versterken. Zo staat expliciet benoemd dat de werkgever de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersonen moet waarborgen en hen in staat moet stellen de functie zelfstandig te vervullen. Ook is vastgelegd dat de vertrouwenspersoon door de werkgever niet belemmerd mag worden in zijn gewone functie of promotiekansen en niet vanwege zijn functioneren als vertrouwenspersoon ontslagen kan worden.

De initiatiefnemer heeft, mede naar aanleiding van deze vragen en vragen van de leden van de CDA-fractie, middels een nota van wijziging expliciet opgenomen in de wet dat een werkgever zelf kan kiezen of hij een interne of externe vertrouwenspersoon aanstelt, dan wel beiden.

De leden van de PvdA-fractie vragen om te reflecteren op het feit dat de huidige formulering er mogelijk zelfs toe kan leiden dat een leidinggevende binnen een organisatie zelf de interne vertrouwenspersoon is. De initiatiefnemer heeft ervoor gekozen dit niet zodanig te specificeren in de wet. Wel stelt de initiatiefnemer, naast het onafhankelijk en onpartijdig functioneren, diverse waarborgen, zoals toestemming van de OR/PvT voor de opzet en de concrete persoon, ontslagbescherming en (na)scholing. In de opleidingen voor vertrouwenspersonen is ook veel aandacht voor de combinatie van de hoofdfunctie met de nevenfunctie van vertrouwenspersoon. De beroepsgroep zelf sluit zelfs een aantal groepen uit, bijvoor-

beeld OR-leden, directies, HR-medewerkers, maatschappelijk werkers en bedrijfsartsen.

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de initiatiefnemer kijkt naar de mogelijkheid om ervoor te zorgen dat er altijd een externe vertrouwenspersoon aanwezig is voor een werknemer.

De initiatiefnemer snapt deze vraag. Zoals beschreven in antwoord op een eerdere vraag van de PvdA, hebben zowel interne als externe vertrouwenspersonen op hun eigen manier een meerwaarde. Zeker in het geval van grotere organisaties is het wenselijk om zowel interne als externe vertrouwenspersonen te hebben. Echter de eis om altijd een externe vertrouwenspersoon te moeten hebben, zou ertoe kunnen leiden dat organisaties hun interne vertrouwenspersoon gaan vervangen voor een externe vertrouwenspersoon. Het is de vraag of dat gewenst is. Zeker in grotere organisaties kunnen interne vertrouwenspersonen ook een belangrijke rol hebben bij cultuurverandering, omdat zij de organisatie goed kennen.

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. Zij vragen of de initiatiefnemer echter ook het risico ziet dat een OR of PVT niet altijd onafhankelijk kan opereren ten opzichte van leidinggevenden, en hoe die onafhankelijkheid kan worden versterkt.

De initiatiefnemer ziet ook dat het voor kan komen dat een OR of PVT niet onafhankelijk kan opereren. De initiatiefnemer onderschrijft het belang van het versterken van de onafhankelijkheid van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, bijvoorbeeld door middel van scholing of advies. Dit valt echter buiten de reikwijdte van dit wetsvoorstel.

De leden van de PvdA-fractie horen ook graag hoe de initiatiefnemer kijkt naar het punt dat vele (kleinere) organisaties geen OR of PVT hebben, en dat voor deze organisatie de interne vertrouwenspersoon niet zal kunnen worden goedgekeurd door een OR of PVT.

Het klopt dat niet alle organisaties een OR of PVT hebben. In artikel 12 van de Arbowet is geregeld dat ook bij afwezigheid van een OR of PVT wel overlegd moet worden met werknemers. De initiatiefnemer is van mening dat dit, in combinatie met de voorgestelde wettelijke verplichting en het wettelijk kader, voldoende waarborgen biedt.

De leden van de PvdA-fractie 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 en vragen de initiatiefnemer hierop in te gaan. Zij vragen ook welke (wettelijke) mogelijkheden er zijn er om er wel voor te zorgen dat vertrouwenspersonen voldoende deskundigheid en ervaring hebben.

De initiatiefnemer deelt de mening van de leden van de PvdA-fractie dat het belangrijk is dat een vertrouwenspersoon bepaalde kennis en kunde heeft. Dit is gewaarborgd door in voorgestelde wet de formulering op te nemen dat «de vertrouwenspersonen beschikken over een zodanige deskundigheid en ervaring, zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en worden zodanig ondersteund, dat zij de functie van vertrouwenspersoon naar behoren kunnen vervullen, waarbij in het bijzonder het vertrouwelijke karakter van de functie is gewaarborgd.» Daarbij is ook expliciet in de memorie van toelichting benoemd dat het gewenst wordt geacht dat de vertrouwenspersoon enige vorm van

scholing heeft gevolgd om diens taak naar behoren te kunnen vervullen. Hierbij is bewust gekozen voor een open formulering, omdat de initiatiefnemer van mening is dat hier sprake kan zijn van een «zorg-op-maatprincipe». Als er bijvoorbeeld wordt gekozen voor de inhuur van een externe vertrouwenspersoon, dan is het niet perse gebruikelijk dat de werkgever ook de opleiding betaalt. Bij interne vertrouwenspersonen ligt dat wel in de lijn der verwachting. Het wetsvoorstel biedt de mogelijkheid om op een later moment nog aanvullende criteria op te nemen, middels een algemene maatregel van bestuur.

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».

Zij vragen in hoeverre de initiatiefnemer het gerechtvaardigd vindt dat door middel van deze bepaling een slecht functionerende vertrouwenspersoon in het uiterste geval toch niet ontslagen kan worden, en of de initiatiefnemer het eens is 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 initiatiefnemer wil graag verder toelichten dat de ontslagregeling voor de vertrouwenspersoon van tweeërlei aard is. Allereerst betreft het de mogelijkheid om de aanstelling als vertrouwenspersoon te beëindigen. Dit is geregeld in artikel 13a, tweede lid, Arbowet. Hier gaat het om het goed of niet goed functioneren als vertrouwenspersoon. Deze beëindiging behoeft de instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, indien aanwezig.

Daarnaast is er de mogelijkheid voor de werkgever om de arbeidsovereenkomst met een werknemer, die ook vertrouwenspersoon is, op te zeggen dan wel voor de rechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In artikel 7:670 tiende lid onder c BW (artikel II van het wetsvoorstel) wordt bepaald dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet kan opzeggen met de werknemer die als vertrouwenspersoon werkzaam is. Dit betreft overigens geen absoluut ontslagverbod. In artikel 7:670a, tweede lid, BW is bepaald dat het ontslagverbod niet van toepassing is, indien:

- a. de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging;
- b. het een opzegging gedurende de proeftijd betreft;
- c. de opzegging geschiedt op grond van artikel 677, lid 1 (dringende reden);
- d. de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg; of
- e. de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 4, (leeftijdsontslag), voor zover de opzegging geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben.

Op dit laatste zinsdeel heeft de passage «vanwege zijn functioneren als vertrouwenspersoon» (memorie van toelichting par. 2.3.4) betrekking. Bij artikel 7.670 tiende lid, en 670a, tweede lid, gaat het om een direct verband tussen de ontslagredenen en de werkzaamheden als vertrouwenspersoon (het functioneren in ruime zin als vertrouwenspersoon), los van



het goed of niet goed functioneren als vertrouwenspersoon (daar ziet artikel 13a, vierde lid, Arbowet op). Is er zo'n verband, dan geldt het ontslagverbod van art 7:670 lid 10 onder c. Een werkgever kan dus niet via dit artikellid komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een hem niet welgevallige vertrouwenspersoon. Deze regeling is identiek aan de regeling voor leden van de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging (zie artikel 7:670 tiende lid onder b en c BW).

De leden van de SGP-fractie constateren dat dit wetsvoorstel beoogt via de Arbowet wettelijk een middel voor te schrijven aan werkgevers. Zij vragen de initiatiefnemer hoe zij het beoordeelt 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?

De initiatiefnemer erkent dat de Arbowet een kaderwet betreft. De initiatiefnemer is van mening dat sommige bepalingen, zoals het verplicht aanstellen van een vertrouwenspersoon zodanig van belang zijn dat deze aanstelling wettelijk vastgelegd zou moeten worden. Daarnaast schrijft de Arbowet ook de aanstelling van een preventiemedewerker voor, wat ook een concreet instrument is en geen doel. Daarnaast merkt de initiatiefnemer op dat verschillende vakbonden hebben aangegeven dat er behoefte is aan een wettelijke verplichting voor vertrouwenspersonen, zie hiervoor ook de consultatiereacties.

#### **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 initiatiefnemer stelt voorop dat elke werknemer recht moet hebben op een vertrouwenspersoon. Ook in kleine organisaties komt grensoverschrijdend gedrag voor. De grootte van de organisatie zou dus geen invloed moeten hebben op deze ondersteuning. De initiatiefnemer doet in de memorie van toelichting verschillende suggesties om dit ook voor kleine werkgevers organisatorisch en financieel zo laagdrempelig mogelijk te regelen. Voor kleine organisaties ziet de initiatiefnemer ook mogelijkheden om dit als collectief op te pakken, bijvoorbeeld via de branchevereniging. Bij een aantal branches, bijvoorbeeld de Landelijke Huisartsen Vereniging, is dit al staande praktijk. Ook de Stichting van de Arbeid en/of de SER zouden hier een rol in kunnen spelen. Zij doen dit ook bij andere verplichtingen uit de Arbowet, bijvoorbeeld RI&E-modules en arbocatalogi. De initiatiefnemer zou beide partijen van harte willen aanmoedigen dit verder op te pakken, bijvoorbeeld via het SER Arboplatfom.

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. Ook de leden van de CDA-fractie en de leden van de SGP-fractie vragen in het bijzonder aandacht voor de gevolgen van dit voorstel voor kleine werkgevers met minder dan 50 werknemers. Zij vragen of de initiatiefnemer inzicht heeft in de lasten die

dit initiatief voor kleine werkgevers kan meebrengen en of de initiatiefnemer hier nader op kan ingaan.

De initiatiefnemer is ervan overtuigd dat dit wetsvoorstel ertoe zal leiden dat ook kleine organisaties creatieve manieren zullen vinden om te voldoen aan de wettelijke verplichtingen. Op dit moment zien we al dat er voor kleine organisaties allerlei dienstverleners zijn om aan de verplichtingen in de Arbowet te voldoen. Sinds de recent toegenomen aandacht voor grensoverschrijdend gedrag is dit alleen maar toegenomen. Omdat iedere werkgever de verplichting op zijn eigen manier zal invullen, en ook niet te voorspellen is hoe vaak de vertrouwenspersoon ingezet zal moeten worden, is het lastig om een kostenplaatje te maken. De gemiddelde jaarlijkse kosten voor de kleinste bedrijven (tot 10 werknemers) zijn 100 euro. Dit hangt er vanaf of een werkgever kiest voor een interne of externe vertrouwenspersoon, of er iets in collectief verband geregeld kan worden, het aantal meldingen dat deze vertrouwenspersoon krijgt en of er bij een interne vertrouwenspersoon nog een opleiding moet worden bekostigd.

De leden van de CDA-fractie vragen of er geen andere manieren of maatregelen te bedenken zijn waarmee ongewenste omgangsvormen op de werkvloer kunnen worden tegengegaan.

De initiatiefnemer benadrukt dat er vele manieren en maatregelen zijn om ongewenste omgangsvormen op de werkvloer tegen te gaan en verwijst daarbij naar het antwoord op eerdere vragen hierover van de leden van de SGP-fractie. De initiatiefnemer is van mening dat de toegang tot een vertrouwenspersoon voor iedere werknemer geborgd zou moeten zijn.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe de initiatiefnemer aankijkt 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.

De initiatiefnemer staat hier positief tegenover en ziet dit als een mogelijke volgende stap, die ook door het kabinet opgepakt kan worden. Het hebben van een klachtenregeling en klachtencommissie zorgt ervoor dat slachtoffers van ongewenst gedrag de mogelijkheid hebben om formele stappen te zetten. Daarbij is het wel van belang te benoemen dat veel van de zaken over omgangsvormen juist niet worden opgelost door een klachtonderzoek, maar door een van de andere mogelijkheden op een escalatieladder (bijvoorbeeld gesprekken of bemiddeling). Een vertrouwenspersoon kan een belangrijke rol spelen bij het adviseren over de juiste route.

Ook vragen de leden van de CDA-fractie naar de gevolgen van dit wetsvoorstel voor kleine organisaties, stichtingen en verenigingen. Zij vragen hoe de initiatiefnemer bijvoorbeeld de gevolgen ziet voor een vereniging met slechts één conciërge in dienst, en of bij benadering is aan te geven wat de consequenties zijn voor (kleinere) verenigingen, en hoeveel er nodig is 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.

In het aangedragen voorbeeld van de leden van de CDA-fractie is er geen verplichting tot het aanstellen van een vertrouwenspersoon. Organisaties met 1 fte voor maximaal 40 uur per week zijn uitgezonderd. Met de nota van wijziging is dit gewijzigd naar 60 uur, zie voor verdere toelichting daarop de nota van wijziging. Verder verwijst de initiatiefnemer ook graag naar het antwoord op eerdere vragen hierover van de leden van de D66-fractie.

## 5. Uitvoerings- en handhavingsaspecten

De leden van de CDA-fractie merken op dat het wetsvoorstel onmiddellijke werking heeft en vragen waarom de initiatiefnemer er niet voor kiest 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 initiatiefnemer vindt dit een goede suggestie en neemt deze graag over. Dit kan worden geregeld bij het inwerkingtredingsbesluit.

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. Zij vragen de initiatiefnemer te schetsen op welke manier dit wel kan worden gedaan, en opperen het 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 Nederlandse Arbeidsinspectie zal inderdaad alleen toezien op de aan-/afwezigheid van een vertrouwenspersoon (met als primaire sanctie een waarschuwing en bij herhaling een boete). De opzet/inhoudelijke kant van het instituut vertrouwenspersoon is allereerst aan werkgever en werknemers en hun vertegenwoordigers, de OR, personeelsvertegenwoordiging en vakbonden. De initiatiefnemer moedigt werkgevers en werknemers aan om hierover ook afspraken in ondernemings- personeelsreglementen en cao's op te nemen. Ook de suggestie van de leden van de PvdA-fractie om de SER of de net aangestelde regeringscommissaris hier een rol in te geven, acht de initiatiefnemer waardevol. Na een aantal jaren komt er een moment dat er in zoveel cao's en bedrijven afspraken zijn opgenomen, dat er sprake is van «staande praktijk». In dat geval kan de Nederlandse Arbeidsinspectie op basis van de «stand van de wetenschap» (artikel 3 Arbowet) in individuele gevallen wel gaan handhaven op de inhoudelijke kant met een eis tot naleving (artikel 27 Arbowet), die de werkgever moet opvolgen. Een andere optie, bij meer dan individuele zaken, is om op een later moment aanvullende criteria op te nemen middels een AMvB. Zie hiervoor het antwoord op de eerdere vraag van de leden van de PvdA-fractie.

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. Zij vragen of de initiatiefnemer alsnog kan aangeven wat de verwachtingen zijn ten aanzien van de extra lasten, of de toezichtscapaciteit moet worden uitgebreid of dat een verschuiving plaatsvindt van de handhavingsinzet van de Arbeidsinspectie naar dit terrein ten koste van andere taken van de Arbeidsinspectie.

De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft het voorstel getoetst op uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid en heeft geoordeeld dat het initiatiefwetsvoorstel uitvoerbaar en handhaafbaar is bevonden op het aspect dat de Nederlandse Arbeidsinspectie kan controleren of een vertrouwenspersoon is aangewezen. De initiatiefnemer heeft niet de intentie de Nederlandse Arbeidsinspectie extra controles te laten uitvoeren omdat controle op de

aanwezigheid van een vertrouwenspersoon kan geschieden bij reguliere inspecties.

## **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». Zij vragen waarom dit extern alleen zou kunnen als de mogelijkheden onvoldoende zijn en of het niet gewoon altijd een optie kan zijn om een externe persoon aan te wijzen.

De initiatiefnemer deelt deze opvatting van de leden van de CDA-fractie. Middels de nota van wijziging is dit punt aangepast.

#### Artikel 13a lid 11

De leden van de CDA-fractie vragen of de initiatiefnemer de reikwijdte van dit lid nader kan toelichten.

Met deze bepaling, opgenomen naar analogie van artikel 14, twaalfde lid, onderdeel a, van de Arbowet is uitgezonderd van de verplichting een vertrouwenspersoon aan te wijzen de werkgever die arbeid laat verrichten voor een tijdsduur van in totaal ten hoogste 40 uur per week. Dit betreft de hele kleine werkgever, soms alleen formeel werkgever. Het kan gaan om 1 werknemer voor maximaal 40 uur per week, maar ook om meerdere, mits tezamen niet meer van maximaal 40 uur per week werkend.

Hier moet met name worden gedacht aan particulieren die een wekelijkse huishoudhulp hebben, of in het kader van een persoonsgebonden budget een zorgverlener inschakelen. Formeel is hier sprake van een werkgever-werknemer-relatie en dus zouden ook deze particulieren moeten beschikken over een vertrouwenspersoon. Verder kunnen worden genoemd appartementencomplexen/ verenigingen met 1 conciërge en zelfstandigen/vof's met 1 werknemer (of meerdere in deeltijd).

Met de inmiddels ingediende nota van wijziging wordt de tijdsduur gewijzigd. Dit heeft te maken met de 24-uursdiensten die met name voorkomen bij pgb-houders. Bij twee diensten dreigen deze particulieren dan buiten de uitzondering te vallen. Om dit te voorkomen wordt de tijdsduur gezet op in totaal ten hoogste 60 uur per week (de op grond van de Arbeidstijdenwet maximaal toegestane arbeidsduur per week).

Maatoug