
15

Verplicht stellen van een vertrouwenspersoon

Verplicht stellen van een vertrouwenspersoon

Aan de orde is 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).**

De voorzitter:

Aan de orde is het Voorstel van wet van het lid Maatoug tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon, Kamerstuk 35592. Ik heet de initiatiefnemer, mevrouw Maatoug, van harte welkom. Ik begreep dat u al zes initiatiefwetsvoorstellen op uw naam heeft — zes! — waarvan er twee aangenomen zijn en er vier nog in de pijplijn zitten, dus daar wordt nog aan gewerkt. Dat is indrukwekkend, want een initiatief is gewoon heel veel werk, weet ik uit eigen ervaring. We kunnen dat alleen maar doen dankzij de fantastische ondersteuning. Bij u in vak-K zit Meike Hellevoort, beleidsmedewerker bij de GroenLinksfractie. Ook van harte welkom. Verder heet ik welkom in vak-K de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zij is vandaag aanwezig als adviseur van de Tweede Kamer. Natuurlijk ook welkom aan de woordvoerders, de mensen op de publieke tribune en de mensen die op een andere manier dit debat volgen.

We hebben afgesproken dat we vandaag de eerste termijn doen van de kant van de Kamer en dat we dan op een nader moment bepalen wanneer we het vervolg doen. Volgens mij zit dat ook al in de pijplijn.

Dan geef ik graag als eerste het woord ...

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):
En de heer Renkema!

De voorzitter:

Ja, daar hebt u gelijk in. Daar was ik ook op geweest. Dat mag u zelf ook in uw termijn zeggen, mevrouw Maatoug, maar u heeft het overgenomen van de heer Wim-Jan Renkema, die wij hier in de Tweede Kamer ook in actie hebben gezien. Hij was onder andere een collega van mij op het gebied van zorg. Ik weet zeker dat hij nu ook aan het kijken is. Veel kijkplezier en ook aan u dank dat u de basis heeft gelegd voor dit wetsvoorstel.

Dan gaan we nu van start.

De algemene beraadslaging wordt geopend.

De voorzitter:

Ik geef het woord aan de heer Van der Lee. Hij praat namens de fractie van GroenLinks.



De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Dank u wel, voorzitter. Het is altijd een goed gebruik in de Kamer om als eerste spreker bij een initiatiefwet stil te staan bij de geweldige prestatie die geleverd is door in dit geval mevrouw Maatoug, met veel ondersteuning van Meike Hellevoort. Zij heeft een wetsvoorstel voorgelegd dat relevant, superactueel maar ook in zijn reikwijdte niet heel erg complex en groot is. Dat is ook weleens fijn, want sommige wetten die we behandelen zijn heel complex. Ik denk daarbij aan de Pensioenwet, die mevrouw Maatoug ook mede met collega's behandeld heeft. Die is een stuk ingewikkelder. Ook wil ik haar complimenteren met haar productiviteit. Dat heeft de voorzitter eigenlijk al gedaan. Ze heeft in toch een beperkt aantal jaren als Kamerlid al zo veel initiatiefwetten ingediend. Dat doen weinig Kamerleden haar na. Ik wens haar alvast veel succes, ook met de verdediging, die niet vandaag maar op een ander moment is.

Ik zal even stilstaan bij het waarom van dit wetsvoorstel. Voor iedereen is werk een heel belangrijk onderdeel van het leven. Het is veel meer dan de manier waarop je je inkomen verdient. Het is een manier om betekenis te geven aan je leven. Wij zijn allemaal sociale dieren. We hebben altijd behoefte aan contact met anderen. Dat geldt voor de privésfeer, maar het is ook heel belangrijk om op je werk met je collega's en je leidinggevende goede sociale contacten te hebben. Tegelijkertijd leven we in een samenleving die steeds complexer en diverser wordt. We hebben normen als het gaat om omgangsvormen, in de privésfeer, in de publieke sfeer, maar zeker ook als het gaat om de werksfeer op de werkplek. Door de veranderende samenleving, maar ook door stress, druk, de ratrace die het leven kan zijn, als je werk en privé moeilijk kunt combineren, kunnen er ook spanningen ontstaan. Goede omgangsvormen zijn relevant, omdat we weten dat als er spanningen zijn, als er stress ontstaat, dat tot gezondheidsklachten kan leiden. Ik hoef de collega's er niet aan te herinneren dat voormalige Kamerleden die recent lid waren van dit huis vanwege stress soms die functie hebben moeten neerleggen. Ook dat zien we overal in de maatschappij. Het is belangrijk dat we oog hebben voor de werkomgeving, dat we zien dat de diversiteit in de samenleving toeneemt en ook dat het soms tijd kost om te wennen aan nieuwe sociale normen. Dat geldt ook voor nieuwe aanspreekvormen. Dat zien we allemaal gebeuren. Tegelijkertijd zijn er ook mensen die daarbij grenzen overgaan. Dat kan in een woede-uitbarsting zijn, maar het kan ook systematischer zijn. Het kan pestgedrag zijn, maar het kan ook om seksueel grensoverschrijdend gedrag gaan. Het is belangrijk dat we daar niet van wegglijken.

Het is belangrijk, ook op de werkplek, dat medewerkers, mensen die daar in dienst zijn, die dat ervaren, bij iemand terecht kunnen. Daarvoor is de vertrouwenspersoon de aangewezen persoon. We zien ook dat het al op veel plekken is ingeburgerd en dat de Arbeidsinspectie er al min of meer van uitgaat dat er overal een vertrouwenspersoon is, zonder dat daar een plicht toe bestaat. Ik denk ook dat we onder ogen moeten zien dat de frequentie waarmee grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt, echt wel heel groot is. Er zijn 1,2 miljoen mensen die alleen al intern ongewenst gedrag ervaren. Dat is echt een heel grote groep. Daarom heeft de initiatiefnemer gedacht dat het toch wel belangrijk is om ervoor te zorgen dat die vertrouwenspersoon op alle werkplekken in Nederland beschikbaar is. Dat moet wel doordacht gebeuren en moet niet overal even snel worden

ingevoerd. Bij de hele kleine bedrijven is daar ook nog wel een uitzondering op gemaakt, maar ik denk dat het een hele verstandige, actuele en nuttige aanvulling is, als het gaat om de arbeidsomstandigheden in Nederland.

Het belang daarvan zit 'm niet alleen in het beschermen van je personeel, maar ook in het voorkomen van de gevolgen, die, bij ernstige gevolgen als ziekte, ook weer kosten kunnen betekenen. Maar nog belangrijker is dat een goede sfeer op de werkplek ook een hogere arbeidsproductiviteit betekent. Het betekent ook dat je personeel langer bij je in dienst wil blijven. Dat is belangrijk in een tijd waarin de arbeidsmarkt steeds krappere wordt. Er zijn dus hele logische redenen voor de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon op de werkplek. Toch zien we dat dat op nog veel plekken niet het geval is. Als we op een verstandige manier een wettelijke plicht invoeren, kunnen we hopelijk bereiken dat dit op veel meer plekken gaat gebeuren. Dat is genoeg over de motieven en de aanleiding voor deze initiatiefwet.

Ik zou eigenlijk toch nog een paar vragen willen stellen aan de initiatiefnemer. Ik denk dat een vertrouwenspersoon an sich een noodzakelijke stap is, maar dat die wellicht niet voldoende zal zijn om voor iedereen altijd en overal een veilige werkplek te creëren. Ik ben dus ook wel benieuwd hoe zij kijkt naar eventueel flankerend beleid voor de toekomst. Welke stappen zijn er nog meer te zetten? Dat hoeft niet per se in deze wet, maar de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zit vlak bij mevrouw Maatoug en die kan het ook meenemen in haar werkzaamheden in de toekomst. Ik ben ook wel benieuwd hoe mevrouw Maatoug reflecteert op een aantal heel bekende voorvallen; ik moet bijvoorbeeld denken aan The Voice of Holland. Als zo'n vertrouwenspersoon aanwezig was geweest, wat had die dan kunnen voorkomen en wat had die dan kunnen doen? De taken van een vertrouwenspersoon worden niet heel gedetailleerd omschreven in dit wetsvoorstel. Het lijkt me op zich ook niet verstandig om die in een wet te omschrijven. Dat kan in lagere regelgeving. Het is iets wat zich nog kan ontwikkelen. Het hangt ook af van de opleidingseisen die je stelt en van hoe snel het moet. Het is ook een leertraject. Ik denk dat je het ook leert door het te doen, door in gesprek te gaan met mensen die je het vertrouwen geven om vaak hele intieme ervaringen met je delen. Ik ben ook op dit punt benieuwd hoe de vervolgstappen worden gezien.

Dan de scope van het wetsvoorstel. Ik ben benieuwd voor wie het in de praktijk gaat werken. Er zijn 1,2 miljoen zzp'ers in Nederland; dat is een ander onderwerp dat de woordvoerders SZW vaak bespreken. Moet er voor hen iets gebeuren? Hebben zij toegang tot een vertrouwenspersoon op een werkplek waar zij als zzp'er actief zijn? Ik ben benieuwd hoe mevrouw Maatoug hiernaar kijkt. Wat kan dit wetsvoorstel voor hen betekenen en wat is er misschien in de toekomst nog nodig?

Ik denk dat ik het hierbij laat. Ik hoop dat de collega's net als ik overtuigd zijn van nut en noodzaak van dit wetsvoorstel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan geef ik het woord aan de heer Van Kent van de SP.

□

De heer Van Kent (SP):

Dank, voorzitter. Ook van ons complimenten aan mevrouw Maatoug en de heer Renkema, en in het bijzonder ook aan mevrouw Hellevoort, die denk ik een belangrijk deel van het werk heeft gedaan voor deze belangrijke initiatiefwet. Het is natuurlijk van het grootst mogelijke belang dat er een aanspreekpunt is, dat er in je bedrijf of organisatie een vertrouwenspersoon is. In veel gevallen is dat al zo, maar waar dat niet zo is, is het belangrijk dat er wel zo iemand komt. Ik wil de indiener vragen in hoeverre er is nagedacht over het vertrouwen dat er in zo'n vertrouwenspersoon is, zeker als het een heel klein bedrijf is met een paar personeelsleden. In hoeverre voelen mensen zich dan vertrouwd genoeg bij een persoon om daar vertrouwelijk het gesprek mee aan te gaan?

Verder zien we dat er in de RI&E wordt opgenomen dat er een vertrouwenspersoon moet zijn, maar tegelijkertijd zien we dat er niet overal een RI&E is. Ik weet dat de boetes voor het niet hebben van een risico-inventarisatie twee jaar terug behoorlijk zijn verhoogd. In hoeverre wordt in dit wetsvoorstel daadwerkelijk opgenomen dat er een vertrouwenspersoon moet zijn? Gaat die vertrouwenspersoon er vervolgens ook komen? Papier is natuurlijk geduldig. De indiener en de SP willen absoluut niet dat dit een papieren tijger wordt en dat het probleem dat we volgens mij allemaal zien, niet wordt opgelost. In hoeverre heeft de indiener aanwijzingen dat het echt gaat functioneren en dat het echt gaat leiden tot die vertrouwenspersonen? Want dat is natuurlijk wel waar we samen uit willen komen. Voordat we werkgevers deze werkzaamheden opleggen, moeten we dat natuurlijk wel voldoende duidelijk hebben. Mijn vraag aan de minister is: welke sanctie staat er op het niet voldoen aan deze verplichting in de RI&E? Hoe hoog is de boete die daarbij hoort?

De zzp'ers die soms ook actief zijn binnen een bedrijf of organisatie, vallen natuurlijk niet onder de Arbwet. Kunnen ook die zzp'ers toegang krijgen tot zo'n vertrouwenspersoon, vraag ik aan de minister.

Voorzitter. Het moge duidelijk zijn dat de SP positief is over deze wet, maar we verwachten nog wel een aantal antwoorden van de indieners en de minister.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Kent. Dan geef ik het woord aan mevrouw Podt van D66.

□

Mevrouw Podt (D66):

Voorzitter. Grensoverschrijdend gedrag is geen incident. Het is onderdeel van een heersende dominante cultuur, waarin seksisme, seksualisering, objectivering en ongelijkheid getolereerd worden. De maatschappelijke impact is enorm. Met recht is er daarom in de samenleving en in deze Kamer steeds meer aandacht voor het voorkomen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag.

Het is iedere keer weer pijnlijk om te zien hoeveel mensen nog steeds geconfronteerd worden met dergelijk gedrag.

Misschien net zo zorgwekkend is dat een groot deel van de werknemers niet weet waar ze aan kunnen kloppen wanneer ze geconfronteerd worden met grensoverschrijdend gedrag. Maar liefst 3 miljoen mensen in Nederland hebben geen toegang tot een vertrouwenspersoon, omdat er geen vertrouwenspersoon is in de organisatie of omdat ze niet weten of ze die mogelijkheden hebben. Deze mensen kunnen nergens terecht als hen iets overkomt. Het moge duidelijk zijn dat dat een ongewenste situatie is. Iedereen moet kunnen werken in een veilige werkomgeving. Als dat niet het geval is, dan moeten ze dat in ieder geval veilig kunnen melden. Daarom ben ik heel blij dat mevrouw Maatoug en haar partij hier, net als D66, heel graag iets aan willen veranderen. Daarnaast — dat is altijd goed om even op te merken — is het heel mooi om te zien dat een van de collega's het initiatief neemt om zelf een wet te schrijven, waarvoor complimenten.

We zijn als samenleving een goede weg ingeslagen, denk ik, maar we zijn er nog lang niet. Helaas is het nog zo dat iedereen geconfronteerd kan worden met ongewenst gedrag en het zou naïef zijn om als organisatie te denken: bij ons gebeurt dat niet. En ook binnen organisaties waar een fijne werksfeer hangt of lijkt te hangen, kunnen misstanden plaatsvinden. Het is belangrijk om de ogen daarvoor niet te sluiten, misstanden aan te pakken en te blijven leren. Dat is iets waar mijn eigen organisatie, mijn eigen partij, net als zo veel andere organisaties mee heeft geworsteld en hard aan werkt. Het is goed om dit zelf ook te zeggen.

Vaak wordt gesproken over een benodigde cultuurverandering. Ook die is nodig, maar dat betekent niet dat we als politiek en overheid achterover kunnen leunen totdat die verandering voltooid is. Het is aan ons om het voortouw te nemen en te zorgen voor de juiste randvoorwaarden, zoals de beschikbaarheid van een vertrouwenspersoon. Of iets een wettelijke plicht moet zijn of een eigen verantwoordelijk van in dit geval een werkgever, is altijd een lastige vraag. Ik vind het belangrijk dat zowel werkgevers als werknemers hun verantwoordelijkheid nemen. Ik vertrouw erop dat werkgevers, ook de kleintjes, hun best doen voor een veilige werkcultuur.

Maar dit is niet voor iedereen dagelijkse kost. De bakker op de hoek vertrouwt zijn mensen en denkt misschien niet direct aan de noodzaak van een vertrouwenspersoon, maar wil die wel en vindt dat lastig om te organiseren. Het is wel belangrijk. Het is belangrijk dat iedereen ondersteuning en een luisterend oor heeft wanneer dat nodig is, zowel bij kleine als bij grote werkgevers. Om dit te garanderen steunen wij heel graag te zijner tijd het voorstel van mevrouw Maatoug. Graag hoor ik van zowel mevrouw Maatoug als de minister hoe zij zien dat deze verplichting gaat helpen om een veilige werkplek te bevorderen. Zien zij het als noodzakelijk en ook als de beste manier om dit doel te bereiken?

Voorzitter. Wij zien wel wat mogelijke verbeterpunten. We zien het voorstel als een goede stap, maar we zijn er nog niet. Een wettelijke verplichting om een vertrouwenspersoon aan te stellen moet niet in de praktijk een vinkje op papier worden. Het is daarom belangrijk dat een vertrouwenspersoon moet voldoen aan kwaliteitseisen en dat mensen goed opgeleid worden. Om dit beter te borgen zullen we wellicht verderop in de behandeling nog wel met een voorstel komen.

Ik heb nog een aantal vragen. Hoe kijkt mevrouw Maatoug naar de hoeveelheid beschikbare vertrouwenspersonen, juist ook in tijden van krapte op de arbeidsmarkt? Zijn er wel genoeg kwalitatief goede vertrouwenspersonen beschikbaar? Want werkgevers moeten natuurlijk wel in staat zijn om aan de wet te voldoen. Als die vertrouwenspersonen er nog niet zijn, wat kan er dan gedaan worden om tijdig voldoende mensen te hebben? Vindt u ook dat er rekening gehouden zou moeten worden met culturele verschillen bij het aanstellen van een vertrouwenspersoon?

Voorzitter, het volgende punt. De melding bij een vertrouwenspersoon is het begin van het proces. Hoe vervolgens met deze melding wordt omgegaan, is cruciaal. Daarom ben ik benieuwd hoe zowel mevrouw Maatoug als de minister hiernaar kijkt. Hoe kijken zij aan tegen de relatie tussen het wetsvoorstel en het vervolg van de klachtenprocedure? Is die in de praktijk voldoende geborgd? Zo niet, welke stappen moeten er dan nog worden gezet?

Het doet mij heel erg goed dat werkgevers positief tegenover het voorstel lijken te staan. Maar ik begrijp ook de zorgen die zijn geuit over de uitvoerbaarheid. Het instellen van een vertrouwenspersoon is echt wat anders voor een groot bedrijf dan voor een klein bedrijf. Mevrouw Maatoug schetst in haar voorstel al de optie voor kleine werkgevers om een externe vertrouwenspersoon in te stellen of om via een brancheorganisatie of een ander collectief verband een vertrouwenspersoon aan te stellen. Ik juich dat toe. Het is goed om op zoek te gaan naar laagdrempelige manieren voor werkgevers om een vertrouwensstructuur op te bouwen. Dat lijkt ook in lijn met de oproep van VNO-NCW en MKB-Nederland om de wet uitvoerbaar te maken voor kleine werkgevers.

Infasering is een ander aandachtspunt voor kleine werkgevers. Het zal hun meer tijd kosten om dit goed te regelen. Het is belangrijk dat ze die tijd ook krijgen, dus is het mooi dat mevrouw Maatoug haar voorstel heeft aangepast om zo kleine werkgevers meer tijd te geven voordat het ook voor hen een wettelijke verplichting wordt. Wel vraag ik mevrouw Maatoug of zij het idee heeft dat ze nu voldoende in gesprek is geweest met kleine werkgevers en of hun ongerustheid wat betreft de uitvoering in haar optiek nu voldoende is weggenomen. Ik verzoek de minister de dialoog aan te blijven gaan, ook als de wet er straks is, omdat uiteindelijk iedereen gebaat is bij een goede uitvoering van dit wetsvoorstel.

Tot slot, voorzitter. Het zou mooi zijn als we over enkele jaren geen debatten meer hoeven te voeren over dit onderwerp, dat kundige vertrouwenspersonen in iedere organisatie de norm zijn, en dat mensen ergens terecht kunnen wanneer dat nodig is en ze goed geholpen worden. Nog veel beter zou het natuurlijk zijn als het aantal mensen dat jaarlijks te maken krijgt met grensoverschrijdend gedrag drastisch gedaald is. Daarvoor staan wij uiteindelijk allemaal aan de lat.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Podt. Dan geef ik het woord aan de heer Strolenberg van de VVD.



De heer **Strolenberg** (VVD):

Voorzitter. Ook mijn complimenten aan de indieners, in ieder geval mevrouw Maatoug maar ook de heer Renkema, die veel voorbereidend werk heeft gedaan, en natuurlijk ook mevrouw Hellevoort. Het voorstel is al even onderweg, maar we kunnen er nu met elkaar over praten.

Nederland is in het afgelopen jaar meerdere keren geschrokken van verhalen over grensoverschrijdend gedrag. Slachtoffers besloten om niet langer te zwijgen en kaartten situaties aan. Dat haalde vaak ook de landelijke media, zoals zonet al werd genoemd. Hoe verschrikkelijk grensoverschrijdend gedrag ook is, deze verhalen hebben maatschappelijk wel iets belangrijks teweeggebracht: het gesprek over ongewenste omgangsvormen. Dat gesprek werd gevoerd van talkshowtafel tot aan koffieapparaat.

De VVD ziet ook dat een goede en veilige werkomgeving niet in elke organisatie vanzelfsprekend is. Die verantwoordelijkheid ligt bij ons allemaal; niet alleen bij werkgevers maar ook bij werknemers. Ongewenste omgangsvormen mogen door niemand worden geaccepteerd. Laten we stellen dat het bij de meeste bedrijven goed gaat en dat daar een goede en fijne werksfeer heerst. Nederland is in vergelijking met veel andere landen goed georganiseerd als het gaat om de arbeidsomstandigheden en de veiligheid. Ook hebben de meeste bedrijven in Nederland al een vertrouwenspersoon aangesteld. De VVD wil graag van de initiatiefnemer weten hoe zij aankijkt tegen die gedeelde verantwoordelijkheid en of zij die ook onderkent.

Dit initiatief wijzigt de Arbeidsomstandighedenwet, een wet met duidelijke doelen, maar ook een wet die erkent dat de middelen om deze doelen te bereiken een kwestie van maatwerk zijn. Geen organisatie of bedrijf in Nederland is hetzelfde.

De **voorzitter**:

U krijgt een interruptie van mevrouw Kathmann van de PvdA.

Mevrouw **Kathmann** (PvdA):

Ik heb een vraag aan de VVD. Hoe rijmt de heer Strolenberg de uitspraak dat het op de meeste werkvloeren goed geregeld is met het feit dat 71% van de werkenden aangeeft dat de werkgever geen beleid heeft voor bijvoorbeeld seksuele intimidatie? Hoe rijmt hij dat met de opmerking dat het goed geregeld is?

De heer **Strolenberg** (VVD):

Ik had het over een goede en fijne werksfeer. Dat is iets anders dan het hebben van beleid.

Mevrouw **Kathmann** (PvdA):

Volgens mij noemde de VVD ook veiligheid, in die zin dat we het in Nederland goed geregeld hebben. Volgens mij gaat seksuele intimidatie over veiligheid. Dus nogmaals, hoe hebben wij het in Nederland goed geregeld als 71% van de werkenden aangeeft dat de werkgever geen beleid heeft op het gebied van seksuele intimidatie?

De heer **Strolenberg** (VVD):

Er zit wel een verschil tussen het doel en het middel. Laat vooropstaan dat ik vind dat het goed is als een bedrijf hier beleid op voert. Daar wil ik helemaal niet tegen zijn. Maar in principe is het zo dat er niet per se beleid nodig is om een fijne werksfeer te hebben. Ik juich het natuurlijk toe dat elk bedrijf daar beleid op ontwikkelt.

De **voorzitter**:

U vervolgt uw betoog.

De heer **Strolenberg** (VVD):

Bij veel bedrijven waar ik ben geweest, zie ik een verschillende aanpak. Nu is er trouwens ook al veel geregeld via gedragscodes, preventiemedewerkers en een actief arbobeleid. Het gaat hier om een belangrijke verantwoordelijkheid, waar niet te lichtzinnig over gedacht moet worden.

De VVD wil in de behandeling van dit wetsvoorstel de diversiteit benadrukken van organisaties en bedrijven, van multinationals tot wasserettes met misschien een eigenaar en twee werknemers. Voor een multinational is het al gemeengoed en is het gemakkelijk om een medewerker aan te wijzen die deels wordt vrijgesteld van regulier werk en die bijvoorbeeld jaarlijks op een driedaagse training te sturen. Dat zal voor die wasserette met twee werknemers een heel ander verhaal zijn.

Dan een opmerking over het doel van het initiatiefwetsvoorstel. Het hebben van een vertrouwenspersoon is een goede zaak. Dat juicht de VVD ook toe. Dat geldt ook voor het hebben van beleid ten aanzien van seksuele intimidatie. Maar het hebben van een vertrouwenspersoon in een organisatie of bedrijf creëert nog niet meteen een veilig werkklimaat. Het doel van ons als politiek is niet om een vertrouwenspersoon voor elk bedrijf, groot en klein, belangrijk te vinden. Ons doel is een veilig en goed werkklimaat. Het doel is het beperken van ongewenste omgangsvormen en risico's. Het doel is dat ongewenst gedrag bespreekbaar wordt gemaakt. Kan de initiatiefnemer aangeven en bevestigen dat het doel belangrijker is dan het middel?

Dan kom ik bij het wetsvoorstel. Ik ben ervan overtuigd dat veel organisaties ook het doel hebben om een goed en veilig werkklimaat te creëren. Dat is namelijk niet alleen in het belang van de werknemer of werkgever, maar in het belang van iedereen. Een slechte werksfeer — dat heeft de heer Van der Lee ook aangegeven — heeft direct ook invloed op de arbeidsproductiviteit. Uitval kost een bedrijf ook gewoon geld. Daar zit niemand op te wachten. Bij veel kleine bedrijven wordt een leidinggevende of een gewaardeerde collega als vertrouwenspersoon ervaren. Bij andere bedrijven speelt er misschien een situatie waarin een bedrijfsarts een rol kan spelen, of een huisarts. Afspraken over gedragscodes, klachtenprocedures en vertrouwenspersonen staan gelukkig ook in steeds meer cao's. Het onderwerp wordt ook steeds vaker besproken door en met personeelsvertegenwoordigers.

Even ter herinnering: de Arbowet is een kaderwet. Dat betekent dat er geen middelenvoorschriften in staan, maar doelvoorschriften. Maatwerk is via deze kaderwet mogelijk. Regels worden in dit geval niet opgelegd vanuit Den Haag.

Organisaties bepalen zelf — ik zeg: ook met draagvlak — hoe zij werken aan deze doelen. Dat is goed. De VVD wil graag weten hoe de initiatiefnemer aankijkt tegen het principe van doelvoorschriften in de Arboret. Bedrijven zijn nu natuurlijk ook al verplicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving, onder andere door de risico's in kaart te brengen en maatregelen te treffen om deze risico's te minimaliseren. Bedrijven die hier nalatig in zijn, kunnen zelfs worden veroordeeld of beboet.

Zoals het nu ook is, wordt er gestuurd op zelfregulering, het genereren van draagvlak en commitment bij zowel werkgevers als werknemers voor het hebben van een vertrouwenspersoon. In deze tijd van arbeidskrapte is het belangrijk dat er een prettig werkklimaat is, niet alleen voor de werksfeer, maar ook om ervoor te zorgen dat je je werknemers behoudt. En natuurlijk ook om te zorgen voor een goede klanttevredenheid.

De voorzitter:

Er is een interruptie van mevrouw Kathmann, PvdA.

Mevrouw Kathmann (PvdA):

Om maar in VVD-termen te praten: hoe kijkt de VVD naar de succesrate van zelfregulering als eigenlijk maar 51% van de organisaties een vertrouwenspersoon heeft?

De heer Strolenberg (VVD):

Je ziet gelukkig — nou ja, "gelukkig" — dat het onderwerp door alle schandalen maatschappelijk steeds meer besproken wordt en dat ook het aantal vertrouwenspersonen, los van de regelgeving, op dit moment groeit.

Mevrouw Kathmann (PvdA):

Nogmaals, een concrete vraag. Hoe kijkt u aan tegen de succesrate van zelfregulering, als sinds 2005 het aantal vertrouwenspersonen niet gegroeid is? De VVD heeft het hier over "regeltjes opleggen van bovenaf". Maar volgens mij is het recht op een vertrouwenspersoon, of in ieder geval het wettelijk vastleggen dat er een vertrouwenspersoon is, niet "een regeltje opleggen van bovenaf". Het is bouwen aan het fundament van een veilige werkvloer.

De heer Strolenberg (VVD):

Laat ik vooropstellen dat we er nog niet zijn. Volgens mij had de heer Van Kent het ook over de RI&E-rapportages. 77% van de bedrijven heeft die. We moeten gewoon nastreven dat we naar 100% gaan. In die categorie van bedrijven wordt op dit moment door 79% ook al aandacht besteed aan seksueel grensoverschrijdend gedrag. Ik vind dat op zich een aardige score in het kader van zelfregulering en van het zorgen voor verantwoordelijkheid. Maar ik zeg ook: het kan nog veel beter.

Over de maatregelen. Het wetsvoorstel gaat over het verplichtstellen van een vertrouwenspersoon in elke organisatie of bedrijf, van de multinational met honderden werknemers, tot de wasserette met twee werknemers. Groot of klein, ze worden allemaal hetzelfde behandeld.

Voor kleine bedrijven vinden we het wetsvoorstel onvoldoende bewezen effectief. Vooral vinden we dat het zorgt voor een lastenverzwaring voor het midden- en kleinbedrijf. Om die reden heeft ook de Raad van State geadviseerd de wet niet in te dienen, onder verwijzing naar het feit dat nut en noodzaak van het voorstel niet zijn aangetoond, en onder verwijzing naar de consequenties voor de kleinere bedrijven. De VVD wil graag van de initiatiefnemer weten hoe zij tegen dat advies van de Raad van State aankijkt, hoe zij rekening houdt met de lastenverzwaring voor mkb-bedrijven en hoe zij denkt dat deze maatregel het doel bereikt. Hoe kijkt zij ertegen aan dat het inbouwen hiervan toch bureaucratische regeldruk voor bedrijven met zich meebrengt?

Wat moet er gebeuren? Voor de VVD is het inzetten op meer voorlichting een beter alternatief. De overheid kan aan organisaties en bedrijven informatie geven over hoe een veilige werkomgeving nog toegankelijker kan worden gemaakt. Handreikingen, voorbeelddocumenten, inspiratiedocumenten over beleid, gedragscodes, het opzetten van een klachtenregeling: er valt op dat vlak volgens mij nog heel wat te verbeteren. Ik wil graag weten wat de indiener vindt van die voorlichting. De minister zit hier als adviseur bij. Ik stel haar via de voorzitter de vraag hoe er op dit moment al acties ondernomen worden. En wat is de minister nog van plan te gaan doen om daar nóg meer op te kunnen gaan sturen?

Het is belangrijk dat er een cultuuromslag plaatsvindt, zodat werknemers ongewenst gedrag tegengaan door dit met elkaar bespreekbaar te maken. Ik denk dat door maatschappelijke sentimenten die omslag steeds meer plaatsvindt.

Hoe dan ook, de VVD vindt dat werkgevers en werknemers samen verantwoordelijk zijn voor goed, gezond en veilig werken.

De voorzitter:

Ik zie dat meneer Van der Lee van GroenLinks wil interrumperen, maar misschien is het goed als de heer Strolenberg eerst zijn betoog afrondt.

De heer Strolenberg (VVD):

Ik ben er bijna, voorzitter.

De Arbeidsomstandighedenwet geeft al heel veel algemene doelen, en werkgevers zijn al verplicht om ervoor te zorgen dat ze aan die doelen werken, dus aan het veilig werken en aan het minimaliseren van risico's op het werk. Een vertrouwenspersoon voor elk bedrijf is een mooi streven. Maar als we elk bedrijf en elke organisatie dezelfde maatregel op zouden leggen, zou dat geen recht doen aan de grote diversiteit van ondernemingen die ons land rijk is.

De VVD is tevreden over de aanpassing van de initiatiefnemer om ook externe vertrouwenspersonen mogelijk te maken, maar de VVD blijft kritisch over de regeldruk die dit oplevert voor deze groep hardwerkende ondernemers. De politiek kan hun een duwtje in de rug geven, met goede voorlichting en het voeren van discussies over een veilige werkplek. Ondernemers verdienen een kans én verdienen vertrouwen. En werknemers verdienen een veilige werkomgeving.

Dank u wel.

De voorzitter:

De heer Van der Lee van GroenLinks heeft een vraag.

De heer Van der Lee (GroenLinks):

De politiek is er op zich voor om belangen tegen elkaar af te wegen. Aan het einde van de rit kan het altijd zo zijn dat de VVD zegt: de administratieve lasten wegen voor ons zwaarder dan het feit dat een heel groot aantal werknemers niet de ruimte voelt om grensoverschrijdend gedrag aan te kaarten. We kunnen een semantische discussie voeren over wat het doel is en wat het middel is. We willen allemaal een sociaal veilig werkklimaat. Dat gunnen we iedereen. Maar ik denk dat het ook een doel is dat iedereen die zo'n sociaal veilig werkklimaat niet ervaart, en die dat niet kan of durft aan te kaarten bij de leidinggevende, een veilige plek heeft waar dat wél kan. Dan gaat het niet om de vormgeving van de vertrouwenspersoon als zodanig, maar het gaat er wel om dat het doel is dat er een plek is om het aan te kaarten. Is dat een doel dat de VVD onderschrijft?

De heer Strolenberg (VVD):

Ja, en die persoon hoeft dan ook niet per se "vertrouwenspersoon" te heten. Het kan ook een collega zijn of een leidinggevende. Ik heb gezien dat er verschillende manieren mogelijk zijn, bij heel veel bedrijven. Er zijn heel veel manieren mogelijk om dat veilige werkklimaat en ongewenste omgangsvormen bespreekbaar te maken. Die manieren werken ook, zonder vertrouwenspersonen. Zonet werd natuurlijk de situatie bij The Voice genoemd. We zien ook dat het hebben van een vertrouwenspersoon niet garandeert dat er daarmee een veilig werkklimaat is.

De heer Van der Lee (GroenLinks):

Dat heb ik zelf ook betoogd. Maar ik heb wel gezegd: het is een noodzakelijke stap. Het is niet voldoende, want je moet meer doen. Maar als deze schakel er niet is, heb je een probleem. En dan heeft de werkgever straks ook een probleem. Dan breken er arbeidsconflicten uit, of mensen melden zich ziek en belanden in de Ziektewet. Met alle respect, dan is het inzetten van de VVD op voorlichting ... wel een beetje naïef. Deze discussie is niet van gisteren; die loopt al decennia. Dan is het belangrijk dat de politiek een maat stelt, en dat we zeggen: het doel is dat je altijd ergens terecht kunt. Ik denk dat de initiatiefnemer een mooi voorstel heeft gedaan om dat te bereiken. Laten we niet nog vele jaren wachten totdat voorlichting bereikt heeft dat mensen weten dat ze wel ergens terecht kunnen.

De heer Strolenberg (VVD):

Ik denk dat voorlichting er in ieder geval bij kan helpen dat het gesprek vaker plaatsvindt. En kijk eens naar de talkshows en de aandacht die grensoverschrijdend gedrag krijgt. Ik denk dat grensoverschrijdend gedrag maatschappelijk gezien steeds meer bespreekbaar wordt. Ik denk ook dat het een probleem is dat ook werkgevers steeds meer aangaat. Zij zitten immers ook niet te wachten op werknemers die ziek thuiszitten, of op mensen die niet lekker in hun vel zitten. De heer Van der Lee zei net immers zelf ook al: dat heeft ook gewoon een direct raakvlak met de

arbeidsproductiviteit. Ik sta er alleen iets positiever in. Ik verwacht meer van de bedrijven zelf. En ik verwacht ook dat mensen, werknemers in een bedrijf, steeds meer doen om ook gewoon voor hun collega's op te gaan staan als ze het gevoel hebben dat die collega's niet lekker in hun vel zitten en dat er iets aan de hand is. We kunnen dat probleem niet alleen bij werkgevers neerleggen. We hebben daar allemaal een verantwoordelijkheid in.

Mevrouw Podt (D66):

De VVD spreekt over lastenverzwaring en regeldruk voor werkgevers. Dit was twee jaar geleden het argument van de werkgevers om te zeggen dat het geen goed idee was. Nu is het zo dat VNO-NCW en MKB-Nederland zich hebben uitgesproken voor een wet over vertrouwenspersonen. Zij willen er alles aan doen om grensoverschrijdend gedrag aan te pakken. Ik denk dat dat een hele belangrijke en mooie draai is. Ik vraag me af waarom de VVD die draai niet mee maakt. Waarom blijft de VVD stilstaan? De werkgevers zijn namelijk voor.

De heer Strolenberg (VVD):

Ik heb ook geluiden gehoord. Ik spreek ook met werkgeversorganisaties. Ik hoor daarin wisselende geluiden. Volgens mij heeft het EenVandaag Opiniepanel ook een onderzoekje naar buiten gebracht. Daarin wordt aangegeven dat maar 26% van de ondervraagde ondernemers en personeel dit een goed plan vindt. Het is dus ook een wisselend verhaal. We hebben bij de internetconsultatie gezien wat de reactie was van MKB-Nederland en VNO-NCW. Ik heb zelf vandaag nog een keertje met hen gebeld. Ik hoorde daarin nog steeds die kritische houding terug. Ik snap dus niet precies waar die wisselende geluiden vandaan komen. Dat zal waarschijnlijk met hun woordvoerderslijnen te maken hebben. Ik hoor echter van ondernemers, een aantal werkgeversorganisaties en het EenVandaag Opiniepanel dat ondernemers hier niet op zitten te wachten.

Mevrouw Podt (D66):

Je ziet in de berichten van de werkgeversorganisaties terug dat zij enorme waardering hebben voor de aanpassingen die mevrouw Maatoug in haar voorstel heeft gedaan. U blijft eigenlijk de hele tijd zeggen: ja, maar er is zo'n grote diversiteit aan bedrijven. Met dit voorstel hebben we allerlei mogelijkheden gecreëerd voor bedrijven om dat in hun eigen tempo en op hun eigen manier in te richten. Heel veel van de bezwaren die u noemt, snijden dus totaal geen hout.

De heer Strolenberg (VVD):

In het laatste stuk van mijn bijdrage heb ik ook aangegeven dat ik de aanpassingen waardeer. Daardoor wordt het een minder slecht voorstel. Ik blijf echter kritisch. De Arbowet beschrijft een aantal doelen. Die doelen staan overeind. De bedrijven hebben de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat er een veilig werkklimaat is. Zij moeten ook een inventarisatie maken van de risico's. Daar moeten zij maatregelen voor treffen. Dat staat nu al in de wet. Zij mogen zelf beslissen hoe zij dat doen. Zij mogen zelf beslissen op welke manier zij dat doen. Ik ben bij verschillende bedrijven geweest. Zij doen dat ook op verschillende manieren. Ik wil even een pleidooi houden dat het niet per definitie zo is dat een bedrijf waar geen vertrouwenspersoon

is, op dit moment niet veilig zou zijn en geen veilig werkklimaat zou hebben. Ik ben geen antivertrouwenspersoonpleidooi aan het houden. Ik vind het namelijk nog steeds hartstikke goed dat bedrijven daarin initiatief nemen. Ik wil het echter aan de bedrijven laten. Ik wil de bedrijven dit niet opleggen.

Mevrouw Kathmann (PvdA):

2 miljoen vrouwen ervaren seksuele intimidatie op de werkvloer. 71% van de werknemers geeft aan: als ik seksuele intimidatie ervaar, weet ik niet waar ik naartoe moet, wat mijn bedrijf doet en wat de policy is. 71% van de bedrijven heeft dit niet geregeld. 2 miljoen vrouwen in Nederland ervaren seksuele intimidatie. Ik hoor de VVD hier zeggen: als je wat minder lekker in je vel zit, dan kan je dat misschien bespreekbaar maken op de werkvloer. Dat was echt de uitspraak van de VVD. Dit gaat ook over machtsverhoudingen. Dit gaat ook over mensen die bang zijn om het gesprek te openen. Er wordt één voorstel gedaan uit de brede gereedschapskist wat we allemaal nog hebben te doen om een veilige werkvloer te creëren. Het gaat hier om één vertrouwenspersoon, zodat die 2 miljoen vrouwen wél weten waar ze naartoe kunnen gaan. En dan zegt de VVD: we moeten maar gewoon even een campagne voeren als mensen niet lekker in hun vel zitten. Is dat uw boodschap aan al die vrouwen?

De heer Strolenberg (VVD):

Nee, ik denk niet dat het alleen een kwestie van voorlichting is. Het gaat ook om voorbeeldgedrag. Ik heb een aantal bedrijven gesproken waarvan de directie zelf heel sterk zit op voorbeeldgedrag. Daar wordt wel naar gekeken. Het ligt ook heel erg aan de houding van het bedrijf zelf, van de ondernemer zelf. Die moet het goede voorbeeld laten zien en bespreekbaar maken dat hij dat afkeurt. Het moet ook helder zijn wat de omgangsvormen zijn. Wat dat aangaat, denk ik dat we dat allemaal wel weten met elkaar. Het is ook in het belang van het bedrijf zelf om het goed te regelen, want een goede werksfeer — ik zei het al — zorgt voor een blijde werknemer en een goede arbeidsproductiviteit. Op mensen die niet lekker in hun vel zitten en uiteindelijk thuis komen te zitten en niet kunnen werken, zit ook de werkgever niet te wachten.

De heer Van Kent (SP):

Ik volg dit debat een beetje en ik vraag me echt af waar de VVD nou precies bang voor is.

De heer Strolenberg (VVD):

Dat wij hier in de Kamer alles precies gaan bepalen, terwijl we hebben gezegd dat we in de Arboret daarvoor doelvoor-schriften opnemen en dat we het aan de bedrijven zelf overlaten hoe de middelen worden ingevuld. Als wij nu elke keer allerlei dingen gaan overnemen en gaan bepalen voor die bedrijven, dan raak je een stukje flexibiliteit kwijt. Ik heb al gezegd dat meer dan de helft van de bedrijven een vertrouwenspersoon heeft. Ik vind het heel goed als het punt van de vertrouwenspersoon in organisaties in gesprekken door een personeelsvertegenwoordiging zelf wordt aangekaart, zodat er ook meteen draagvlak is, ook voor de persoon, bijvoorbeeld. Die bottom-upbenadering werkt beter in de praktijk dan een top-downbenadering.

De heer Van Kent (SP):

Ik heb toch het idee dat de VVD een verkeerde versie van deze wet heeft gelezen, namelijk de allereerste die is ingediend. Ik hoor de VVD hier aangeven: wij vinden dat bedrijven zelf ruimte moeten hebben om invulling te geven aan de manier waarop zij de vertrouwenspersoon willen organiseren. Nou, wat deze wet doet, is die ruimte geven. Heeft u kennisgenomen van de wijzigingen die in deze wet zijn aangebracht? Nogmaals de vraag: die ruimte is er, waar zit dan precies die angst? Wat is nou de reden dat de VVD denkt "nou, als deze wet wordt aangenomen, hebben we toch echt een vet probleem"?

De heer Strolenberg (VVD):

Dat het wel weer een opeenstapeling is en een toevoeging van regeldruk. Aan de andere kant heb ik over de wijziging in mijn bijdrage aangegeven dat wij blij zijn dat in ieder geval de mogelijkheid geboden wordt aan kleinere werkgevers om in collectiviteit per branche of extern een vertrouwenspersoon te benoemen. Daarvan kan ik alleen maar zeggen dat ik het plan daardoor minder slecht vind.

De heer Van Kent (SP):

Over het belang van een vertrouwenspersoon in een organisatie is al veel gesproken. Ik denk dat wij allebei dat belang zien. Maar het lijkt er nu toch sterk op dat de VVD er een soort JOVD-debatje van maakt, van "we moeten als VVD toch voorkomen dat de overheid regels gaat opleggen aan bedrijven, dus doe maar niet", in plaats van: neem deze wet aan en stop met toe te staan dat bedrijven die vertrouwenspersoon niet hebben. Ik hoor geen echte, inhoudelijke redenen. Waar we nu uiteindelijk op uitkomen, is dat de VVD zegt "regeldruk". Pardon, maar het hebben van een vertrouwenspersoon zou toch de normaalste zaak van de wereld moeten zijn? Deze wet geeft toch juist de ruimte om dat naar eigen inzicht verder in te vullen?

De heer Strolenberg (VVD):

Nee, ik zei al dat er andere manieren zijn om te zorgen voor een veilig werkklimaat. Daar heb je niet per se een vertrouwenspersoon voor nodig.

De voorzitter:

Tot slot, de heer Van Kent.

De heer Van Kent (SP):

Wat stelt u dan voor?

De heer Strolenberg (VVD):

Ik kom zelf bij een bedrijf vandaan waar we in teamoverleg één keer in de drie weken in een soort retrospectief bespraken: wat gaat er goed, hoe voelen mensen zich? Er moet een sfeer zijn waarin mensen elkaar vertrouwen en je niet meteen wordt afgerekend op wat je zegt. Ik denk dat dat veel belangrijker is, dus een goed werkklimaat, een goede arbeidsrelatie. Als een werkgever goed voor zijn mensen zorgt, betaalt zich dat terug in meer werkplezier en meer arbeidsproductiviteit en minder uitval.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Ik wil toch proberen om het stokje van de heer Van Kent over te nemen. Als het punt van maatwerk echt een serieus issue is, dan had de heer Strolenberg met voorstellen kunnen komen om het maatwerk nog verder te verruimen. Maar daarin is al voorzien in de nieuwste versie van de wet. Het gaat ook om de figuur van de vertrouwenspersoon, of dat nu intern of extern is, of samen met anderen. Er zijn allerlei varianten mogelijk. Dat schrijft de wet helemaal niet voor. Maar als ik het goed begrijp, hoor ik de heer Strolenberg eigenlijk zeggen: ongeacht de mate van maatwerk zit ons probleem 'm in de administratievelastendruk. Is dat een correcte samenvatting van zijn inbreng?

De heer **Strolenberg** (VVD):

Ik geef aan dat heel veel bedrijven op dit moment al zo'n RI&E hebben. Ze zijn op dit moment ook zelf verantwoordelijk voor het creëren van en zorgen voor een goed werkklimaat. Ze kunnen daar ook gewoon op worden aangesproken. Er is binnen bedrijven ook al heel veel aandacht voor ongewenste omgangsvormen. Ik juich dat ook alleen maar toe. Ik denk dat het door de maatschappelijke ontwikkelingen en de discussies die er plaatsvinden ook een onderwerp is waar we de komende jaren nog wel langer over zullen praten, en hopelijk gebeurt dat op de werkvloer.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

We zullen er nog veel langer over praten als de VVD niet wil meewerken aan een oplossing voor medewerkers die het niet aandurven om hun pijnlijke ervaring te delen in een groepsdiscussie met het team over hoe het met ze gaat en nergens terecht kunnen. Als je nergens terecht kunt, wordt dat geluid ook niet gehoord. De werksfeer lijkt dan oké, maar is dat niet. Daar is nou precies die figuur van de vertrouwenspersoon voor. Ik ken geen bedrijf of organisatie in de particuliere en publieke sector die bij zijn beleid op dit terrein "een figuur van een vertrouwenspersoon" heeft. Daar is geen alternatief voor. Waarom loopt de VVD daar van weg?

De heer **Strolenberg** (VVD):

Ik zie dat het bij kleine bedrijven op dit moment zo geregeld is dat mensen uiteindelijk, als ze er echt last van hebben, een gewaardeerde collega in vertrouwen nemen. In zo'n geval heeft het ook impact op de arbeidsproductiviteit. Ze maken dit bespreekbaar met een bedrijfsarts. Ze gaan zelf naar hun huisarts om dit bespreekbaar te maken. Er zijn dus echt wel verschillende mogelijkheden waarop je in ieder geval advies kunt inwinnen. Het is niet zo dat het helemaal nieuw is. Aan de andere kant wil ik nog eens benadrukken dat wij niet tegen vertrouwenspersonen zijn. Er zijn bedrijven die daar wel mee aan de slag gaan. Dat juichen we ook toe, alleen we willen niet dat dat per se van bovenaf opgelegd wordt. We zien veel liever dat die discussie op de vloer plaatsvindt en dat het niet alleen een verantwoordelijkheid is van werkgevers om hiervoor te zorgen, maar ook van werknemers.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan geef ik het woord aan mevrouw Kathmann van de PvdA.

□

Mevrouw **Kathmann** (PvdA):

Dank u, voorzitter. Ik wil in de eerste plaats de initiatiefnemers danken voor dit initiatief, zeker mevrouw Maatoug. Maar we weten allemaal dat er achter een dijk van een Kamerlid ook een nog grotere dijk van een medewerker zit. Dus ook heel veel dank aan mevrouw Hellevoort voor het initiatief dat we vandaag bespreken.

We weten het allemaal. We kunnen er eigenlijk niet meer omheen. We moeten aan de bak, want het fundament onder veilige werkplekken op heel veel plaatsen in Nederland is gewoon niet meer op orde. En als ik zeg "we", bedoel ik ook echt wij met z'n allen als maatschappij: werkgevers, werknemers, opleiders en ook opvoeders. Ik ben dus ongelofelijk blij dat de initiatiefnemer deze wet naar de Kamer heeft gebracht, want hiermee kunnen we eigenlijk de eerste stapjes zetten in het op orde krijgen van dat fundament. Het is eigenlijk ook wel fijn dat dat relatief snel zou kunnen. We spreken vanavond namelijk slechts over de wettelijke verankering van een vertrouwenspersoon op de werkvloer. Zoals de indiener in de eerdere beantwoording zelf ook al heeft aangegeven, is er een breed palet aan instrumenten nodig. Daar is die vertrouwenspersoon er maar eentje van.

Ik heb slecht nieuws voor wie denkt dat die vertrouwenspersoon niet wettelijk verankerd hoeft te worden omdat de huidige regelgeving afdoende is. Ik heb het net al aangegeven: vertrouwenspersonen hebben geen wettelijke verankering en slechts 51% van de organisaties heeft een vertrouwenspersoon. Sinds 2005 is het aantal vertrouwenspersonen niet toegenomen. 71% van de werkenden geeft aan dat hun werkgever geen beleid heeft tegen seksuele intimidatie. Wat is dat voor boodschap aan die 1 miljoen mensen die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen op de werkvloer en die 2 miljoen vrouwen die seksuele intimidatie ervaren, waar ik het net over had? Om Claudia de Breij te quoten: het komt niet goed; wij gaan het goed maken. Het komt niet goed, niet vanzelf, niet met zelfregulering. Maar we kunnen het wel goed maken. Deze wet is in ieder geval een eerste kleine en gelukkig ook relatief snelle stap om het goed te maken. Het is niet, zoals de VVD zegt, "een regeltje van bovenaf". Dat doet echt geen recht aan dit complexe vraagstuk. Onze wetten zijn het fundament van de samenleving. Dat zit dus onder ons. We worden daardoor gedragen.

Wel heb ik nog een aantal aanvullende vragen over de wet. In de eerste plaats heb ik die aan de indiener en daarnaast heb ik er een aantal aan de minister. In het laatste kwartaal van 2022 groeide het aantal zzp'ers tot 1,2 miljoen. Dat is geen homogene groep. Sommigen van hen brengen in het kader van opdrachten heel veel tijd door op de werkvloer van de opdrachtgever, terwijl anderen juist meer op afstand staan. Maar één ding hebben ze gemeen: voor hun inkomen zijn ze afhankelijk van hun opdrachtgevers. Dit maakt dat het ook voor zzp'ers lastig navigeren is wanneer zij te maken krijgen met onveilig of ongepast gedrag. Mijn vraag aan de initiatiefnemer is waar zzp'ers terecht kunnen. In hoeverre verplicht dit wetsvoorstel opdrachtgevers om zzp'ers die ze in de arm nemen, toegang te geven tot een vertrouwenspersoon?

Daarnaast viel het de Partij van de Arbeidfractie op dat er per melding betaald wordt bij een abonnement op een externe vertrouwenspersoon. In hoeverre ligt hierbij een

risico dat werkgevers hun werknemers actief gaan ontmoedigen om meldingen te doen bij een vertrouwenspersoon? Op welke manier kan dit worden voorkomen? Een laagdrempelige, bereikbare vertrouwenspersoon voor iedere werknemer in Nederland is een prachtig streven, dus ik hoor heel graag hoe mevrouw Maatoug deze zaken ziet. Sowieso luister ik daar altijd graag naar.

Ook heb ik een aantal vragen aan de minister. De Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld is natuurlijk in opdracht van het kabinet aan het werk. Die heeft ons ook in het kader van deze wet een brief gestuurd. Naar aanleiding van die brief heb ik een aantal aanvullende vragen aan de minister. Kan zij aangeven op welke wijze de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersoon geborgd is? Dat heeft bijvoorbeeld ook te maken met wel of niet ontslag. Hoe zorgt de minister ervoor dat er gedegen opleidingen en certificeringen op gang komen, met extra aandacht voor seksueel grensoverschrijdend gedrag? Kan zij aangeven hoe zij ervoor gaat zorgen dat vertrouwenspersonen gefaciliteerd gaan worden, bijvoorbeeld alleen al met een werkplek die afdoende is? Ik zei het al aan het begin van mijn inbreng: deze wet zet slechts een stap op het fundament van veilige werkplekken. Het is echt gewoon een stap om de boel op orde te krijgen. Daar zijn heel veel meer stappen voor nodig. Kan de minister aangeven welke initiatieven zij nog meer gaat nemen om dat fundament op orde te krijgen?

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Kathmann. Dan geef ik het woord aan mevrouw Palland van het CDA.



Mevrouw Palland (CDA):

Voorzitter, dank u wel. Uiteraard ook van mijn kant allereerst veel waardering en dank voor de initiatiefnemers: collega Maatoug, maar ook haar voorganger de heer Renkema en de medewerker die hier in de bak zit, mevrouw Hellevoort, maar volgens mij waren er in het verleden ook nog anderen bij betrokken. Dank voor dit initiatief en ook voor de beantwoording van de vragen uit de schriftelijke ronde. Ik heb het nog even opgezocht, want ik dacht: zou de heer Renkema nu in een gezonde werkomgeving zitten? Ik vroeg me af: hoe is het met hem? Ik heb gezien dat hij in het onderwijs is beland en daar een mooie bestuursfunctie heeft. Ook daar heeft hij de verantwoordelijkheid om mede bij te dragen aan een gezonde werksfeer. We denken ook aan hem.

Voorzitter. Ik denk dat we het er allemaal over eens kunnen zijn dat werknemers zich veilig moeten voelen op hun werk en erop moeten kunnen vertrouwen dat hun werkgever ook optreedt als zij zich niet veilig voelen door ongewenst gedrag van collega's en/of van leidinggevenden. In het afgelopen jaar is het thema ongewenst gedrag op de werkvloer veelvuldig in het nieuws geweest, sinds MeToo, maar ook de onthullingen bij het tv-programma naar aanleiding van The Voice. Maar ook daarvoor bestond ongewenst gedrag op de werkvloer uiteraard al. Het is ook goed dat we als Kamer daarover spreken en kijken welke maatregelen genomen kunnen worden om ongewenst gedrag zo veel mogelijk te voorkomen.

We weten dat pesten, agressie, intimidatie, discriminatie en seksuele intimidatie op de werkvloer, of dat nu door een leidinggevende, collega's of een externe gebeurt, een enorme impact op slachtoffers en op het bedrijf kunnen hebben. Mijn fractie heeft vanuit die gedachte ook zeker een positieve grondhouding tegenover elk voorstel dat effectief en efficiënt kan bijdragen aan de veiligheid op de werkvloer en goede omgangsvormen en de waarborgen daarvoor.

Voorzitter. Laat ik duidelijk zijn: vertrouwenspersonen doen goed werk en het is goed dat veel organisaties in- en/of extern een vertrouwenspersoon hebben. We zien dit initiatiefwetsvoorstel dan ook als een mogelijke aanvulling op die bestaande initiatieven.

Maar als het gaat om de omgangsvormen op de werkvloer en het voorkomen van ongewenst gedrag, dan begint het wat het CDA betreft met cultuur en het onderlinge gesprek. Kunnen en durven we elkaar nog aan te spreken in plaats van naar instanties en functionarissen te kijken? Wat kan er gebeuren aan preventie en cultuurverandering? Ik denk dat onder andere de MeToobeweging en allerlei misstanden die aan het licht zijn gekomen, de bewustwording hebben vergroot en dat gesprek ook faciliteren. En ook werkgevers zijn zich daar in toenemende mate van bewust. Een vraag aan de minister is om hierop te reageren. Wat kunnen we in dezen eventueel verwachten van onze regeringscommissaris, mevrouw Hamer? Welke rol kan zij hierin spelen?

In onze wet- en regelgeving is uiteraard ook al het een en ander opgenomen voor een goede verhouding op de werkvloer. Werkgevers zijn al verplicht om arbeidsrisico's zoals ongewenst gedrag als onderdeel van de RI&E in kaart te brengen en een plan van aanpak op te stellen om die risico's te voorkomen. Het kabinet heeft de eerdergenoemde regeringscommissaris aangesteld, die gevraagd en ongevraagd zal adviseren over de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag. De Arbeidsinspectie heeft diverse onderzoeken lopen en uitgevoerd in bepaalde sectoren. Daar is ook een plan van aanpak uit voortgekomen. De minister heeft aangegeven te onderzoeken of een wettelijke verplichting van de gedragscode of een klachtenregeling voor de aanpak van grensoverschrijdend gedrag op de werkplek mogelijk is. Daarnaast loopt er ook nog een aanpak van discriminatie op de werkvloer.

Maar dan gericht op dit initiatiefwetsvoorstel. Dank aan de initiatiefnemer dat zij ook de bereidheid heeft getoond, mede naar aanleiding van enkele van onze vragen in de schriftelijke ronde, om het voorstel aan te passen. Ik denk dat dat echt stappen voorwaarts zijn, zeker in de praktische toepasbaarheid van het initiatiefwetsvoorstel, met name dat het altijd een eigen afweging is voor een bedrijf om te kiezen voor een interne of een externe vertrouwenspersoon of wellicht zelfs een combinatie daarvan. Vooral voor kleinere organisaties lijkt het ons nuttig dat zij efficiënt in een vertrouwenspersoon kunnen voorzien door daarvoor aan te sluiten bij een externe. Er is ook de suggestie van VNO-NCW en MKB-Nederland om bijvoorbeeld de mogelijkheid te creëren voor vertrouwenspersonen via arbodienstverleners, om die op die wijze aan te bieden, die is opgenomen in de toelichting. De ATR suggereerde nog om het SER-Arboportaal of het Steunpunt RI&E uit te breiden om kleinere organisaties daarmee tegemoet te komen. Kan de initiatiefnemer bevestigen dat daarmee ook materieel invulling

kan of zou worden gegeven aan deze initiatiefwet, zoals de initiatiefnemer deze voorstelt?

Een meer gedetailleerde vraag daarbij is of één jaarverslag vanuit zo'n organisatie volstaat. Dat wordt gevraagd van de vertrouwenspersoon, op basis van artikel 13a, lid 4, sub f. Of moet dat per aangesloten organisatie? En op welke wijze kan dan worden voldaan aan de taken die zijn opgenomen in artikel 13a, lid 5, aan het signaleren, sub d, het geven van voorlichting, sub e, en dergelijke?

Voorzitter. We vinden het goed dat na de eventuele inwerkingtreding van het wetsvoorstel aan bedrijven en vooral aan kleinere organisaties even de tijd wordt geboden om zich hieraan aan te passen. Dank ook daarvoor.

Desondanks resteren er nog enkele vragen over het wetsvoorstel, mede op basis van de kritische reactie van de Raad van State en enkele opmerkingen van het ATR. Het gaat met name om de vraag of we dit nu werkelijk voor echt elke organisatie wettelijk moeten voorschrijven. Gaat we dit aan kleine familiebedrijven, maar ook aan verenigingen en stichtingen die een paar mensen in dienst hebben, opleggen? En wat zijn de consequenties daar precies van? "Per jaar €100", zegt de initiatiefnemer. Dat klinkt alsof dat zeer goed is te overzien. Maar er moeten rapportages komen en mogelijk worden nog aanvullende eisen gesteld op het gebied van deskundigheid en ervaring. Wat komt hier mogelijk nog achter weg? Er is geen mkb-toets gedaan, zo blijkt uit de stukken, tenminste, als ik die goed heb doorgenomen. Die toets zou wellicht goed zijn, zeker als nog aanvullende kwaliteitscriteria gehanteerd worden. Hoe ziet de minister dit? En hoe ziet de initiatiefnemer dit?

Voorzitter. Ik kom hier ook op omdat mede naar aanleiding van of in reactie op onze vragen in de schriftelijke ronde de uitzondering van één werknemer voor maximaal 40 uur per week is opgehoogd naar maximaal 60 uur per week. Dit is gedaan om pgb-houders met 24 uren diensten niet ook hieronder te laten vallen. Dat is natuurlijk terecht. Onze vragen waren ingestoken vanuit de praktijk van bijvoorbeeld het verenigingsleven of kleine stichtingen die bijvoorbeeld een conciërge, een beheerder, een secretaris of een administrateur in dienst hebben. Moeten zij hier ook onder vallen? "Nee," zegt de initiatiefnemer, "want 1 fte is uitgezonderd en die uitzondering is opgehoogd van 40 uur naar 60 uur voor pgb-houders." Ik noemde het net al. Maar dat brengt mij wel bij de vraag of wij het voldoende kunnen overzien als we dit toch voor iedereen wettelijk verplicht stellen.

Klopt het dat een vertrouwenspersoon wordt voorgeschreven voor alle organisaties, met uitzondering van organisaties met 1,5 fte in dienst? Dat is dan die 60 uur. Dat vraag ik de initiatiefnemer.

Wat betekent dit precies voor verenigingen en stichtingen met een paar man? Die vallen bijvoorbeeld niet allemaal onder een cao of een brancheorganisatie. Neem een agrarisch familiebedrijf, een stichting met een dorpshuis met een beheerder, iemand voor de horeca en misschien een administrateur in dienst, of een kampeerboerderij. Laat ik zeggen: de micro-organisaties, de organisaties met tot ongeveer tien man personeel. Wat zijn de lasten voor hen? En wegen de lasten van de verplichting om een vertrouwenspersoon te hebben naast de verplichtingen die er al zijn rondom de RI&E, zoals het hebben van bedrijfsartsen

en alle andere initiatieven die lopen, voldoende op tegen de risico's op ongewenst gedrag op de werkvloer in dergelijke kleine organisaties? Dat speelt naast waar het voor ons begint: bij cultuur en een onderling gesprek op de werkvloer, zeker in die kleine organisaties. Ik zou de initiatiefnemer en de minister willen vragen om ook daarop te reflecteren.

Voorzitter. Ik vraag dit niet omdat ik denk dat het voor werkenden in kleine organisaties niet nuttig kan zijn om een beroep te doen op een vertrouwenspersoon, maar er kunnen meer wegen zijn die naar Rome leiden. Een klachtenregeling en -commissie kunnen ook effectief zijn. Ook de Raad van State noemde dat voorbeeld. Het is ook primair aan sociale partners om hier invulling aan te geven of afspraken over te maken.

Voorzitter, ik kom tot een afronding. Het CDA staat voor een samenleving waarin iedereen zich sociaal veilig voelt en verantwoordelijkheid neemt voor de sociale veiligheid, ook voor die van anderen. Dat begint bij onszelf, bij ons eigen gedrag en bij elkaar daarop aanspreken. Die samenleving wordt niet gemaakt door het kabinet en niet door de regeringscommissaris. Die maken we samen, ook op de werkvloer.

Wij wachten met veel belangstelling de reactie van de initiatiefnemer en het kabinet af en zullen dan een definitief oordeel over dit initiatiefwetsvoorstel bepalen.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Palland. Dan geef ik tot slot het woord aan de heer Léon de Jong, PVV.



De heer Léon de Jong (PVV):

Voorzitter, hartelijk dank. Om te beginnen wil ik de initiatiefnemer bedanken voor het voorstel. Het is altijd mooi om te zien dat Kamerleden een onderwerp aanpakken, zich daarin vastbijten en bepaalde doelen in wetgeving proberen om te zetten.

Voorzitter. Een werknemer moet kunnen uitgaan van een algemeen geaccepteerde, veilige werkomgeving. Het is ook goed dat er aandacht is voor het tegengaan van ongewenste praktijken op de werkvloer. Een vertrouwenspersoon binnen een organisatie kan een belangrijke rol spelen bij het tegengaan van ongewenste situaties op de werkvloer. Maar een vertrouwenspersoon is zeker niet het enige middel om ongewenst gedrag op de werkvloer tegen te gaan, zoals dit wetsvoorstel beoogt. Werkgevers kunnen op verschillende manieren zorgen voor een veilige werkomgeving en invulling geven aan hetgeen al wettelijk is vastgelegd. De Arbeidswet verplicht de werkgever namelijk nu al om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. Dan hebben we het dus over zaken die voor stress zorgen, zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk. Zoals ook de Raad van State aangeeft, dient de werkgever een risico-inventarisatie en -evaluatie uit te voeren. Daarbij kan arbo ondersteunen. Vervolgens moet de werkgever daar dan maatregelen op nemen. Het is aan de werkgever hoe die invulling eruitziet. En dat kan dus door middel van een vertrouwenspersoon, als dat past binnen de organisatie, als het voor de desbetreffende organisatie een geschikt middel is. Het gaat erom dat organisaties maatregelen

nemen voor een veilige werkomgeving, en daarop ziet de Arbeidsinspectie. Zo kan een organisatie, buiten een vertrouwenspersoon, ook kiezen voor het instellen van een gedragscode, een klachtenregeling, een klachtencommissie, of andere maatregelen nemen. Werkgevers moeten daar de ruimte voor krijgen. Zoals gezegd, is het aan de inspectie om daarop te controleren. Maar als er op de al bestaande wettelijke plichten onvoldoende wordt gehandhaafd, dan moet niet de wet worden aangepast, maar de handhaving omhoog. Is de initiatiefnemer dat met ons eens?

Maar een werknemer kan ook zelf stappen zetten richting de arbodienst, een vakbond, of er is een directe confrontatie met de werkgever of met een andere werknemer. Of, in het ergste geval, kan hij naar de politie stappen, wanneer er sprake is van ongewenste praktijken en een onveilige werksituatie. Wij zijn van mening dat het doel voorop moet staan en niet zozeer het middel. Het doel moet een veilige werkomgeving zijn, waarbij werknemers de ruimte krijgen om aan de bel te trekken wanneer dit niet het geval is, en werkgevers de ruimte krijgen om invulling te geven aan de wettelijke verplichtingen. Uit het wetsvoorstel blijkt nergens dat het wettelijk verplichtstellen van een vertrouwenspersoon voor alle werknemers noodzakelijk is om ongewenste praktijken tegen te gaan, terwijl een verplichting wel zorgt voor hogere lasten, ook voor organisaties die het nu in de praktijk zonder een vertrouwenspersoon al wel goed geregeld hebben.

Voorzitter. Er moet me ook iets van het hart. Waar we ook voor moeten waken, is dat we een samenleving aan het creëren zijn waarbij zelfredzaamheid en de verantwoordelijkheid om voor jezelf of voor de mensen om je heen op te komen, totaal wordt overgenomen door derden, en alleen mogelijk zou zijn via dwingende wetgeving. Daarnaast moeten we ook geen samenleving creëren die van suiker is, waarin er geen grap of compliment meer gemaakt kan worden, waarbij alles vrijwel direct tot ongewenst en onveilig wordt bestempeld en iedereen op zijn of haar tenen loopt, en waarbij het lijkt alsof geen werkgever meer deugt en geen werknemer meer veilig is. Die kant lijkt het soms in de discussies over dit zeer serieuze onderwerp helaas wel op te gaan.

Voorzitter, ik rond af. Waar problemen zijn, moeten die worden aangepakt. Daar zijn in de praktijk genoeg mogelijkheden voor. Het is ook goed om te zien dat steeds meer werkgevers de verantwoordelijkheid pakken om een veilige werkomgeving te waarborgen, en dat ook steeds meer werknemers de ruimte voelen om ongewenste praktijken te melden.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Een interruptie van mevrouw Podt, D66.

Mevrouw Podt (D66):

Ik zat daar toch een klein beetje over na te denken. Want op zich kan ik natuurlijk best een eind met de heer De Jong meegaan, hè. Dan zeg je dus dat het natuurlijk belangrijk is dat mensen ook gewoon met elkaar kunnen spreken. Maar ik heb toch wel wat moeite met het besluit van zijn betoog. Er worden een aantal voorbeelden genoemd van dingen waarin je "gewoon maar je werkgever moet confron-

teren" of "gewoon maar naar de politie moet stappen". Maar dat is natuurlijk niet voor iedereen in iedere situatie een haalbare kaart. En als hij dan bovendien ook nog gaat zeggen dat we niet allemaal van suiker moeten worden ... Ik denk niet dat dat soort uitspraken mensen helpen die soms in hele ingewikkelde situaties zitten. Dat zijn geen mensen die moeilijk doen. Dat zijn mensen die, doordat ze afhankelijk zijn van een werkgever, doordat ze lager staan in de hiërarchie dan iemand anders, niet zo makkelijk hun mond kunnen opentrekken. Dan kan zo'n vertrouwenspersoon toch juist helpen om dat gesprek aan te gaan?

De heer Léon de Jong (PVV):

Ik ben ook niet tégen een vertrouwenspersoon. En wat ik heel erg vervelend vind, is de toon die hier nu wordt aangeslagen. Alsof ik zou zeggen: ga dan maar gewoon naar de politie. Dat heb ik helemaal niet gezegd. Sterker nog, ik heb een aantal keren in mijn betoog aangegeven dat het een zeer serieus onderwerp is, waarbij het juist niet de bedoeling is dat we er lichtvaardig mee omgaan — juist niet. Ik zeg helemaal niet: als je wat overkomt, dan ga je maar gewoon even naar de politie. Dat rare toontje past u ook helemaal niet. Zo heb ik het ook helemaal niet gebracht. Ik heb gezegd dat we ervoor moeten zorgen dat werkgevers natuurlijk hun verantwoordelijkheid pakken. Dat kan via een vertrouwenspersoon, maar dat kan ook op andere manieren. Dat is één. Ten tweede het punt over niet een samenleving van suiker willen zijn. Daar sta ik volledig achter. Als je een leuk iemand tegenkomt die er gezellig uitziet, kan je niet eens meer zeggen: wat zie je er gezellig uit. Dan moet je tegenwoordig al oppassen. Ik merk het aan mezelf al. Op het moment dat ik aan iemand een compliment wil maken, denk ik eerst bij mezelf: kan ik dit eigenlijk wel zeggen? Dat soort gekkigheid ontstaat ook door net te doen alsof het bij elke werkgever niet goed is geregeld en alsof elke werknemer niet meer veilig is. Daar wil ik voor waken. Ik wil dus aan de ene kant hebben dat werkgevers zich gewoon houden aan hetgeen nu al wettelijk verplicht is. Ik wil dat op het moment dat ze dat niet doen, ze ook worden geconfronteerd met de gevolgen daarvan. Daar heb je de Arbeidsinspectie voor. Het is goed als werkgevers een vertrouwenspersoon daarvoor inschakelen of inzetten in hun organisatie, maar op het moment dat ze het op een andere manier regelen, is dat voor mij ook prima. Dat is mijn punt.

Mevrouw Podt (D66):

De heer De Jong verwijt me nu een toontje. Voor alle duidelijkheid, dat was niet de bedoeling. Ik probeerde vooral uit elkaar te halen wat hij nou precies bedoelt. Ik denk dat wij als overheid en als politiek gewoon aan de lat staan om op een bepaalde manier over dingen te praten. Op het moment dat je het discours hebt van "je kunt eigenlijk niks meer zeggen" en "het is soms een beetje het gevoel dat mensen van suiker zijn", dan denk ik niet dat je het op die manier framet en dat het ook voor iedereen duidelijk is dat je dat gesprek aan kunt gaan. Daar heb ik moeite mee. Dat was het enige wat ik wilde zeggen. Volgens mij zat daar geen toontje onder. Maar goed, ik denk dat de heer De Jong en ik gewoon van mening verschillen over hoe je dit gesprek dan met elkaar moet aangaan.

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Dat zou kunnen, maar kijk het vooral eventjes terug. Er werd een karikatuur gemaakt van wat ik zei. Op het moment dat iemand merkt dat die op de werkvloer een situatie tegenkomt van bijvoorbeeld seksuele intimiteit, dat die zich niet veilig voelt, dan moet die dat natuurlijk binnen de organisatie kenbaar maken. Sterker nog, er staat ook in de wet dat een werknemer dat moet doen. In de Arbowet staat gewoon dat op het moment dat je dat tegenkomt, je niet alleen voor jezelf maar zelfs voor je collega's moet opkomen. Dus het lijkt me goed als iemand dat doet. Als iemand dat binnen de organisatie niet goed genoeg kan doen, dan moet die inderdaad naar de politie gaan. Het is niet dat ik daar makkelijk over doe. Ik zeg dat die mogelijkheid er ook is.

Ik wil ook het volgende. Ik herhaal het nog maar een keer. Ik merk in de samenleving, in discussies die ik naar voren breng of hoor, als ik de krant opensla, dat op het moment dat je iemand bijvoorbeeld een compliment maakt, een grapje maakt of je hard bent tegen iemand en zegt "ga als de sodemieter gewoon je werk doen", het dan ook al heel erg snel kan overkomen als zogenaamd "ongewenste intimiteit" of weet ik veel. Ik vind dat we ook daar niet van moeten weggijken. We moeten geen samenleving creëren die van suiker is. We moeten gewoon kunnen zeggen wat we willen. We moeten tegelijkertijd ook vertrouwen hebben in werkgevers die het goed geregeld hebben. We moeten het vertrouwen hebben dat waar we zien dat de maatschappij steeds mondiger wordt, ze ook op dit onderwerp mondig kan zijn.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer De Jong. Daarmee zijn we aan het einde gekomen van deze beraadslaging. Ik dank mevrouw Maatoug voor zover. Ik dank haar ondersteuner, mevrouw Hellevoort. Ik dank ook de minister als adviseur, de woordvoerders en de mensen die deze beraadslaging gevolgd hebben.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De voorzitter:

We gaan dit voortzetten op een ander moment.

Ik stel voor dat we meteen van start gaan met een andere initiatiefwet. Dat betekent dat mevrouw Maatoug versterking gaat krijgen in vak-K. Is er nog behoefte aan een klein changement? Dan schors ik voor vijf minuten en dan gaan we verder met de andere initiatiefwet.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.